



Työhyvinvointi rakennusalan yrityksissä

Otto Arvaja

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2021

Rakennus- ja yhdyskuntatekniikan insinööri
Rakennustuotanto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Rakennus- ja yhdyskuntatekniikan insinööri
Rakennustuotanto

ARVAJA, OTTO:
Työhyvinvointi rakennusalan yrityksissä

Opinnäytetyö 67 sivua, joista liitteitä 17 sivua
Toukokuu 2021

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin kirjallisuustutkimuksen ja kyselytutkimuksen avulla Pirkanmaan alueen rakennusalalla työskentelevien työhyvinvointia. Työhyvinvointi voidaan nähdä yksilön kokemuksena työperäisestä hyvinvoinnista. Työhyvinvointia tutkittiin psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä näkökulmasta. Myös koronapandemian vaikutuksia työn tekemiseen selvitettiin. Kyselytutkimuksessa käytetty puolistrukturoitu kyselylomake laadittiin työhyvinvointiin liittyvän kirjallisuustutkimuksen pohjalta. Kyselymittari muodostui positiivisista työhyvinvointiväittämistä, joita vastaajat arvioivat viisi portaisella Likert-asteikolla.

Työhyvinvoinnin kaikilla osa-alueilla, psyykkisellä, sosiaalisella ja fyysisellä, tulokset olivat pääosin positiivisia. Suurin osa oli sitä mieltä, että työ on mielekästä, tärkeää ja että he ovat hyviä työssään. Lähes kaikki kokivat mahdolliseksi kehittyä työssään ja vaikuttaa sen tekemiseen. Toimihenkilöesimiehet kokivat työnsä tarjoavan eniten haastetta. Työ koettiin jokseenkin stressaavaksi erityisesti toimihenkilöiden osalta. Sosiaalisen työhyvinvoinnin osalta suurin osa koki yleisen työilmapiirin ja henkilöiden välisen vuorovaikutuksen hyväksi ja kannustavaksi. Erityisesti toimihenkilöiden mielestä tasavertaisuudessa oli puutteita. Suurin osa vastaajista koki työkykynsä ja fyysisen kuntonsa hyväksi. Ergonomiassa ja työn kuormituksessa oli tyytymättömyyttä työntekijöiden kohdalla. Työntekijöihin verrattuna toimihenkilöt kokivat aikataulut liian tiukoiksi. Työympäristö koettiin turvalliseksi lähes poikkeuksetta. Työhyvinvointia edisti vapaa-ajalla harrastukset ja liikunta ja töissä hyvä ja mukava työilmapiiri. Estäviä tekijöitä olivat pääasiassa riittämätön uni, stressin kokeminen ja työssä koettu kiire. Koronapandemian tuomat ohjeistukset koettiin riittävinä ja niitä noudatettiin hyvin. Sen sijaan koronaan liittyviin toimenpiteisiin oli toimihenkilöiden vaikeampi sopeutua kuin työntekijöiden. Riskiä sairastua koronaan ei pidetty työpaikalla sen suurempana kuin muuallakaan.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että rakennusalalla työskentelevät voivat työssään pääasiassa hyvin. Kuitenkin erityistä huomiota tulisi kiinnittää työn parempaan organisointiin kiireen ja stressin välttämiseksi. Lisäksi ergonomian parantaminen on tärkeää fyysisen työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, rakennusala, kyselytutkimus, koronaviruspandemia

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Construction Engineering, Bachelor of Engineering
Building Production

ARVAJA, OTTO:
Well-Being at Work in Construction Companies

Bachelor's thesis 67 pages, appendices 17 pages
May 2021

In this Bachelor's thesis, wellbeing at work in the Pirkanmaa area's construction branch was studied. The study was conducted through literature study and survey. Wellbeing at work was studied from the psychological, social and physical perspectives. In addition, the influence of covid19 pandemic was studied. Semi structured survey used in the study was constructed based on the literature study on wellbeing at work. The survey was composed of positive assertions on work-related wellbeing. The respondents evaluated these through 5-point Likert scale.

The results were mainly positive in all areas of wellbeing at work. As regards the psychological area, most of the workers and clerical workers liked their job and found it important. In addition, they felt that they were able to develop in their work and influence it. Superiors felt their work offered more challenges than did the workers and clerical workers. Some clerical workers felt their work was stressful. As regards social area most of the respondents felt that the work environment was good and interaction between individuals supportive. Especially clerical workers felt some problems in equality. As regards physical area, most of the respondents felt that their capacity to work and physical condition was good. The workers had some troubles in ergonomics. Some clerical workers felt that the schedules were too tight. In the free time, hobbies and physical exercise supported the respondents' wellbeing at work. The factors preventing wellbeing at work were stress, rush and fatigue. Directions due to covid19 pandemic were seen as sufficient and they were obeyed well. However, the clerical workers had some difficulties in adjusting the actions related to covid19 pandemic in the workplace. The risk in getting ill in the workplace was not felt higher than elsewhere.

To conclude, those who work at the construction branch have good work-related wellbeing. However, attention should be paid to better organizing of work in order to avoid haste and stress. In order to support physical wellbeing it is important to improve ergonomics.

Key words: wellbeing at work, construction branch, survey, covid-19 pandemic

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
1.1	Tausta	7
1.2	Tavoite	8
1.3	Tutkimusmenetelmät.....	9
1.4	Rajaukset.....	9
2	TUTKIMUSMENETELMÄT	10
2.1	Kyselytutkimus	10
2.2	Kirjallisuustutkimus.....	11
3	TYÖHYVINVOINTI.....	12
3.1	Kokonaisvaltainen näkökulma työhyvinvointiin	12
3.2	Työhyvinvointi yksilön ja työn vuorovaikutuksena	13
3.2.1	Mielekäs työ	13
3.2.2	Työn imu.....	14
3.2.3	Työuupumus.....	15
3.3	Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille	17
3.3.1	Työilmapiiri	17
3.3.2	Esimiestyö	18
3.4	Fyysisen työympäristön merkitys työhyvinvoinnille ja terveydelle	19
4	TYÖNHYVINVOINTI SUOMEN RAKENNUSALALLA	21
4.1	Yksilöllinen/psykologinen työhyvinvointi rakennusalalla.....	21
4.1.1	Työn mielekkyys rakennusalalla	21
4.1.2	Työn imu rakennusalalla.....	21
4.1.3	Työuupumus rakennusalalla.....	22
4.2	Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille rakennusalalla	23
4.2.1	Työilmapiiri rakennusalalla	23
4.2.2	Esimiestyö rakennusalalla	23
4.3	Fyysisen työympäristön merkitys työhyvinvoinnille ja terveydelle rakennusalalla	24
5	KYSELYTUTKIMUKSEN TEKEMINEN	26
5.1	Kyselyn tavoitteet	26
5.2	Kyselyn kohdejoukko ja aineisto	26
5.3	Kyselymittarin laatiminen ja aineiston analysointi.....	27
6	TULOKSET	29
6.1	Kyselyyn osallistujat.....	29
6.2	Psyykkinen työhyvinvointi	29
6.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	31

6.4	Fyysinen työhyvinvointi	33
6.5	Koronapandemian vaikutus työntekoon ja työympäristöön	35
6.6	Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät töissä ja vapaa-ajalla	37
6.7	Tarvittavia toimenpiteitä ja johtopäätöksiä tuloksista.....	38
7	SELVITYKSEN LUOTETTAVUUS JA POHDINTA	40
7.1	Kyselytutkimusmenetelmän arviointia	40
7.2	Tulosten ja niiden luotettavuuden tarkastelua	41
7.2.1	Psykkisen osa-alueen tarkastelua	41
7.2.2	Sosiaalisen osa-alueen tarkastelua	42
7.2.3	Fyysisen osa-alueen tarkastelua	42
7.2.4	Koronavirus	43
8	YHTEENVETO	45
8.1	Menetelmät ja tulokset	45
8.2	Suosituksset	46
8.3	Aiheeseen liittyviä mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia	46
	LIITTEET	51
	Liite 1. Saatekirje ja kyselylomake	51
	Liite 2. Taulukko työhyvinvoinnin psyykkisen osa-alueen vastausten prosenttiosuuksista ja keskiarvoista	65
	Liite 3. Taulukko työhyvinvoinnin sosiaalisen osa-alueen vastausten prosenttiosuuksista ja keskiarvoista	66
	Liite 4. Taulukko työhyvinvoinnin fyysisen osa-alueen vastausten prosenttiosuuksista ja keskiarvoista	67
	Liite 5. Taulukko koronaviruksen vastausten prosenttiosuuksista ja keskiarvoista	68

KÄSITTEET

Työstressi = Työntekijä tuntee, että ei ole kykenevä selviytymään vaatimuksista ja odotuksista, mitä työ hänelle asettaa. Pitkäaikainen työssä koettu stressi voi johtaa työuupumukseen. (Työterveyslaitos 2021.)

Työuupumus = Pitkittyneestä työstressistä johtuva häiriö, jossa henkilö ei pysty enää palautumaan tarvittavasti ja hänen voimavaransa ehtyvät. Työuupumuksessa henkilö kokee ammatillisen itsetunnon heikentymistä ja työn merkityksettömyyttä. Työuupumuksesta aiheutuneesta väsymyksestä ei virkisty levolla. (Työterveyslaitos 2021; Kärkkäinen, Saaranen & Louhevaara 2014, 103.)

Työn imu = Myönteiseen ja melko pysyvään tunnetilaan viittaava termi. Henkilö voi kokea työn imua, jos työssä perustarpeet ovat tyydytetty. Työn imulle ominaisia piirteitä ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imua kokeva henkilö menee yleensä mielellään töihin ja kokee työnsä mielekkääksi. (Hakanen 2011, 38; Hakanen & Perhoniemi 2008, 32.)

Työholismi = Pakonomainen tarve tehdä töitä. Pakottava tarve tulee sisäisistä, eikä ulkoisista tekijöistä (esim. lisätienestin tarve tai määrätyt tehtävät). Työholismi ei kuitenkaan tarkoita samaa kuin työn imu. Työn imussa henkilö nauttii työstään, työholisti taas ei nauti siitä. (Työterveyslaitos 2020.)

Kreosootti = Kreosootti on yleisnimitys kemiallisille aineille, jotka on valmistettu korkeassa lämpötilassa puusta, kivihiilestä tai kreosoottipensaasta pihkasta. Ainetta käytetään puun kyllästämiseen, jolla puuta, esimerkiksi ratapölkkyä, pyritään suojaamaan. Kreosoottia on myös käytetty vanhoissa rakennuksissa kosteuseristeinä. (Raksystems 2017.)

Anonymiteetti = Tutkittavan henkilöllisyyden ja yksityisyyden suojaaminen. Tarkoittaa myös nimettömyyttä ja tunnistamattomuutta. (Kuula-Luumi 2018.)

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työhyvinvointia erilaisissa rakennusalan yrityksissä sekä työntekijöiden että esimiesten/toimihenkilöiden näkökulmasta. Hyvinvoinnilla viitataan yleisesti siihen, että ihminen on tyytyväinen elämäänsä ja työhönsä. Hyvinvointiin kuuluu myös myönteinen asenne ja aktiivisuus sekä itsensä hyväksyminen ja sosiaalinen tuki. (Työterveyslaitos 2021.) Työhyvinvointiin liitetään samoja piirteitä, mutta työhyvinvoinnin ajatellaan rakentuvan ja toteutuvan suurelta osin työssä, työn arjessa sujuvan ja mielekkään työn seurauksena (Savinainen 2013).

Työhyvinvoinnin määritelmä vaihtelee ja sitä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Yleisesti työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Hyvinvoivat työntekijät kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi. (Työterveyslaitos 2021.) Laine (2015, 35) näkee työhyvinvoinnin muodostuvan työssä jaksamisesta, työn imusta sekä terveydestä ja työkyvystä.

Työhyvinvointi rakentuu niin työntekijän yksilöllisistä piirteistä ja ominaisuuksista kuin työyhteisön sosiaalisista ja fyysisistä piirteistä (Laine 2015; Hakanen 2011). Myös itse työ ja työn luonne vaikuttavat työhyvinvointiin ja sen kokemiseen. Voidaan esimerkiksi ajatella, että rakennusalalla työn ollessa fyysistä tärkeä osa työhyvinvointia ja myös sen tukemista on työn turvallisuuteen ja fyysiseen työkykyyn ja jaksamiseen liittyvät tekijät. Esimiesten työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi esimies-alaisuuteeseen kuten vuorovaikutukseen ja ilmapiiriin liittyvät asiat. (Niemelä 2011, 11.)

Työhyvinvointi voidaan nähdä monien tekijöiden vuorovaikutuksen tuloksena (Laine 2015). Työhyvinvointia määritellään usein suhteessa työhön ja työpaikkaan, työssä ja työpaikalla koettuun psyykkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Laine (2015) kuitenkin toteaa, että työhyvinvointi pitäisi nähdä kokonaisvaltaisemmin osana ihmisen muuta elämää. Ilmarinen (2005) näkeekin työhyvinvointiin läheisesti vaikuttavan lähiympäristön. Tällöin

esimerkiksi perhe ja vapaa-aika vaikuttavat osaltaan työssä jaksamiseen tai jaksamattomuuteen.

Työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää työntekijän hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen näkökulmasta. Työhyvinvoinnin tutkiminen on kuitenkin tärkeää myös organisaation ja sen tuottavuuden näkökulmasta (Ojala & Ahonen 2003). Hyvinvoiva työntekijä jaksaa paremmin työssään ja on tuottavampi kuin työntekijä joka ei viihdy työssä ja kokee työnsä raskaaksi. Työhyvinvointi vaikuttaa myös sairaspöissaoloihin, tapaturmiin ja henkilöstön vaihtuvuuteen (Rauramo 2008, 18). Näin ollen, huomion kiinnittäminen työhyvinvointiin ja sen edistämiseen työpaikoilla on kannattava satsaus myös työyhteisön näkökulmasta, sillä hyvinvoiva työntekijä on tuottava ja innovatiivinen (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6).

Työhyvinvoinnin tutkiminen on aina ajankohtaista, mutta erityisesti nyt, kun yleinen maailmantilanne covid19 viruksen muodossa on aiheuttanut osaltaan haasteita työpaikoilla ja sitä kautta työhyvinvoinnissa. Viimeaikaisessa uutisoinnissa nähdään, että rakennusalaalla koronavirustartunnat ovat suuremmat kuin millään muulla alalla. Työterveyslaitoksen tutkimushankkeessa ”Miten suomi voi” huomattiin, että ihmisten yleinen työssäjaksaminen ja työn imu on heikentynyt koronavirusepidemian aikana (Hakanen & Kaltiainen 2021).

1.2 Tavoite

Opinnäytetyön päätavoitteena on kirjallisuustutkimuksen ja kyselytutkimuksen avulla perehtyä työhyvinvointiin ja tutkia sitä Pirkanmaan rakennusalan yrityksissä. Osatavoitteena on tehdä kirjallisuustutkimus, jossa tutustutaan työhyvinvointia koskeviin käsitteisiin aikaisempien raporttien ja tutkimusten avulla. Seuraavana tavoitteena laaditaan kyselylomake kirjallisuustutkimusta apuna käyttäen. Tämän jälkeen tavoitteena on saada kohderyhmä vastaamaan sähköiseen kyselyyn. Viimeisenä osatavoitteena on laatia raportti tutkimusaineiston ja -tulosten ja teorian pohjalta.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Kyselytutkimus oli opinnäytetyön tutkimuksen pohjana. Kyselytutkimuksessa tutkittavan asian mittaus tapahtuu kyselylomakkeella. Kyselylomake voi muodostua avoimista kysymyksistä, joihin ei ole annettu valmiita vastausvaihtoehtoja. Se voi myös rakentua valmiiden vastausvaihtoehtojen pohjalta. Lomake voidaan täyttää sähköisesti tai paperisena kyselypohjana.

Toisena menetelmänä käytettiin kirjallisuustutkimusta, jonka avulla hahmotettiin opinnäytetyön aihepiiriä. Sen kautta saadaan tietoa siitä, miten kyseistä aihetta on aikaisemmin tutkittu, mistä näkökulmista sitä on tutkittu ja miten sitä on teoreettisesti määritelty. Tämän avulla määritellään tutkittavan aiheen keskeisimpiä käsitteitä.

1.4 Rajaukset

Tutkimuksen kohderyhmänä toimi Pirkanmaan alueen rakennusalan yritysten työntekijät ja toimihenkilöt. Tutkimukseen valikoituneet yritykset olivat rakennustyömailta ja rakennuskalustovuokraamoja. Valinnan perusteena toimi opinnäytetyöntekijän henkilökohtaiset suhteet yritysten toimihenkilöihin.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus on enimmäkseen määrällistä tutkimusta. Kyselyaineistoissa vastaukset ilmaistaan numeerisesti tai ne voidaan muuntaa numeeriseen muotoon. Sanallisesti annetaan täydentäviä tietoja tai vastauksia kysymyksiin, joiden esittäminen valmiina vastausvaihtoehtoina olisi vaikeaa. Kysely voidaan toteuttaa myös täysin strukturoimattomana, jolloin ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja. Tällöin aineisto voidaan analysoida myös laadullisesti. (Borg 2021; Vehkalahti 2019, 13.)

Kyselytutkimuksessa mittaus tapahtuu useimmiten kyselylomakkeella (Vehkalahti 2019, 20). Kyselytutkimuksessa mittarilla tarkoitetaan kysymysten ja väitteiden kokoelmaa, jolla pyritään mittaamaan tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Mittari voidaan rakentaa itse tai soveltaa aiemmin tehtyjä, valmiita mittareita. (Vehkalahti 2019, 12.) Kyselytutkimuksen kohteet ovat yleensä abstrakteja ilmiöitä, asenteita tai arvoja, mutta niiden mittaus edellyttää konkreettisia kysymyksiä tai väitteitä (Vehkalahti 2019, 18). Määrällisesti toteutettu kyselytutkimus edellyttää, että tutkimuksessa käytetyt käsitteet, kuten työhyvinvointi, määritellään sellaisiksi käsitteiksi, joita voidaan mitata (Paaso 2021). Tällaista käsitelmäärittelyä ja mittareiden luontia kutsutaan operationalisoinniksi. Operationalisoinnissa käsitteet muokataan konkreettiseen, ymmärrettävään ja mitattavaan muotoon. (Vehkalahti 2019, 18.)

Kyselytutkimuksen etuna voidaan pitää sitä, että se on helppo ja nopea tapa kerätä aineistoa. Lisäksi tutkija ei vaikuta läsnäolollaan vastauksiin kuten esimerkiksi haastattelussa voi tapahtua. Toisaalta tutkija ei voi myöskään kysyä tarkentavia kysymyksiä, kuten haastattelussa. Jos vastausvaihtoehdot ovat valmiina, se mahdollistaa myös suuremman kysymysten määrän, kuin avovastausten kohdalla. Toisaalta tutkija ei voi vaikuttaa siihen, kuinka huolellisesti tai rehellisesti vastaajat vastaavat kyselylomakkeeseen tai vastaavatko ollenkaan. Kyselytutkimuksen ongelmana voidaankin pitää sitä, että vastausmäärä voi jäädä pieneksi, jos tutkija ei voi itse olla varmistamassa sen

täyttämistä. Myös väärinymmärtäminen voi vaikuttaa kyselytutkimuksen luotettavuuteen, jos aihe on vastaajille vieras tai mittarin kysymykset moniselitteisiä. Tästä syystä kyselymittaristo täytyy laatia huolellisesti mahdollisimman yksinkertaiseksi ja yksiselitteiseksi. (Borg 2021; Valli 2001.)

2.2 Kirjallisuustutkimus

Kirjallisuustutkimuksen merkitys tutkimusprosessissa on hahmottaa, minkälaista tieteellistä tietoa ja tutkimusta tutkittavasta aiheesta on olemassa. Tällöin lähteenä pyritään käyttämään pääosin tieteellistä aineistoa eli tutkimusartikkeleita ja -raportteja. Lähteitä etsitään käyttämällä omalle tutkimukselle oleellisia hakutermejä. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Tutkittavasta aiheesta tehdään tutkimuskirjallisuuteen perustuen käsiteanalyysi, jossa tutkimukselle keskeisiä käsitteitä ja niiden välisiä suhteita tarkastellaan. Tällöin esimerkiksi tutkimuksen pääkäsite muodostuu eri alakäsitteistä jne. Tämän perusteella muodostuu tutkimuksen teoreettinen ja käsitteellinen tausta. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Kirjallisuustutkimuksen haasteena on usein aiheen rajaaminen. Jostakin ilmiöstä voi olla todella paljon tutkimuksia ja kirjallisuutta, jolloin on pakko keskittyä johonkin tai joihinkin tiettyihin näkökulmiin, eikä tuoda esille kaikkea aiheesta kirjoitettua. Tämän takia onkin tärkeää, että kirjallisuuteen tutustuessa rajaa aihealueen tutkimuksen tavoitteiden kannalta olennaisiin näkökulmiin. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Kirjallisuustutkimus on oleellinen osa kyselytutkimuksen tekemistä varsinkin, jos kyselytutkimuksen mittaristo rakennetaan kokonaan tai osittain kirjallisuustutkimuksen perusteella. Mittariston operationalisointi tapahtuu tällöin kirjallisuustutkimuksen pohjalta tehtyyn käsitteiden määrittelyyn ja niiden välisiin suhteisiin. (Vehkalahti 2019, 20.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Kokonaisvaltainen näkökulma työhyvinvointiin

Työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa ollaan siirtymässä pois pelkästään stressi- ja työpahoinvointi tyyppisestä tarkastelutavasta, jossa työkyky, stressi ja työuupumus ovat olleet ominaisia tutkimuskohteita (Sinisammal, Belt, Autio, Härkönen & Möttönen 2011, 29; Laine 2015, 31). Työpahoinvointi- ja työkykypainotteisen tarkastelun rinnalle ja tilalle on syntynyt kokonaisvaltaisempi näkökulma työhyvinvointiin, jolloin on siirrytty tarkastelemaan myös enemmän työhyvinvointia rakentavia positiivisia ominaisuuksia kuten työn imua ja työtyytyväisyyttä (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel 2014; Laine 2015; Hakanen 2011; Hakanen & Perhoniemi 2008). Hakasen (2011, 11) mukaan työpahoinvoinnin tarkastelun vastapainoksi on noussut positiivisesta psykologiasta vaikutteita saanut työhyvinvoinnin näkökulma, joka on suunnannut huomiota siihen, mikä työntekijöissä ja työpaikoissa on hyvää, toimivaa, vahvaa ja mahdollista. Työhyvinvointi voidaankin nähdä laajasti ihmisen kokemuksena omasta työperäisestä hyvinvoinnista, jossa kiinnitetään huomiota niin työn imuun kuin työstressiinkin (Bakker ym. 2014, 390-391; Laine 2015, 31). Työhyvinvoinnin käsite liitetään yksilölliseen hyvinvoinnin kokemukseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin, jotka ovat erilaisia eri ihmisillä (Laine 2015, 34).

Laine (2015, 35) on tarkastellut työhyvinvointia erilaisissa tutkimuksissa. Tämän perusteella hän jakaa työhyvinvoinnin käsitteen kolmeen osa-alueeseen: jaksamiseen, työn imuun sekä terveyteen ja työkykyyn. Jaksamisen osa-alueeseen liittyvissä tutkimuksissa korostuivat sellaiset tekijät kuten stressi, työuupumus tai masennus. Työimuun liittyi taas työtyytyväisyys, työviihtyvyys, onnellisuus ja vastakohtana tyytymättömyys työhön. Terveyden ja työkyvyn osa-alueeseen liittyi terveys, toimintakyky, työkyky ja vastakohtana sairaus ja työkyvyttömyys. Työterveyslaitoksen seurantatutkimuksessa Miten Suomi voi? (Työterveyslaitos 2021; Hakanen & Kaltiainen 2021) työhyvinvointia tarkasteltiin seuraavien käsitteiden avulla: työn imu, työuupumus ja työssä tylsistyminen. Tässä voidaan nähdä yhtymäkohtia edellä esitettyyn Laineen (2015) luokitteluun,

jossa työhyvinvointi määritellään kokonaisvaltaisesti työhyvinvoinnin ja työpahoinvoinnin näkökulmasta.

Kokonaisvaltaisessa lähestymistavassa työhyvinvointi nähdään laajemmin myös yksilön, työyhteisön ja yhteiskunnan vuorovaikutussuhteina (Laine 2015; Sinisammal ym. 2011). Tällöin tarkastellaan työn, työntekijän, fyysisen ja psyko–sosiaalisen työympäristön ja organisaation ulkopuolisten tekijöiden vaikutusta työssä koettuun hyvinvointiin. Näin ollen yksilön kokemalle työhyvinvoinnille voidaan pitää tärkeänä myös työpaikan sosiaalisen ympäristön merkitystä kuten työilmapiiriä tai esimiesten ja alaisten välisiä suhteita (Sinisammal ym. 2011, 34). Rakennusalalla korostuu lisäksi työympäristön fyysiset tekijät ja terveyden ja työkykyyn liittyvät tekijät (Pesso ym. 2010). Työhyvinvointi voidaankin nähdä erilaisten psyykkisten, sosiaalisten ja fyysisten tekijöiden yhteen kietoutumana (Rauramo 2008, Hakala 2011). Työhyvinvointiin voidaan nähdä vaikuttavan myös työn ja muun elämän suhteet kuten esimerkiksi perhe tai vapaa-aika (Laine 2015, 34).

Seuraavissa luvuissa käsitellään kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin erilaisia osatekijöitä (esim. Hakanen 2011; Laine 2015; Sinisammal ym. 2011). Ensin käsitellään yksilön ja työn välistä suhdetta, sitten sosiaalisen työympäristön merkitystä yksilön kokemaan työhyvinvointiin ja lopuksi työympäristön fyysisten tekijöiden ja työhyvinvoinnin yhteyttä.

3.2 Työhyvinvointi yksilön ja työn vuorovaikutuksena

Tässä luvussa paneudutaan tarkemmin yksilön ja työn väliseen suhteeseen. Työhyvinvointia tarkastellaan mielekkään työn, työn imun ja työuupumuksen käsitteiden kautta.

3.2.1 Mielekäs työ

Hakasen (2011, 31) mukaan työssä ihminen voi tyydyttää psykologisia perustarpeitaan kuten itsenäisyyden ja pärjäämisen tarpeita. Kun nämä

perustarpeet tyydyttyvät, voidaan puhua työn mielekkyydestä. Itsenäisyyden tunne työssä syntyy siitä, että voi jossain määrin säädellä omaa työtään ja vaikuttaa siihen. Itsenäisyyden tarvetta tyydyttää myös työ, jossa voi hyödyntää omia vahvuuksiaan ja siinä voi käyttää omaa harkintaansa parhaan tuloksen saamiseksi. Itsenäisyyteen liittyy myös se, että työntekijä kokee voivansa osallistua työtään koskevaan päätöksentekoon ja käyttää harkintaansa ja tehdä valintoja esimerkiksi työn etenemisen suhteen (Hakanen 2011, 55).

Hakasen mukaan toinen työhön liittyvä psykologinen perustarve eli pärjäämisen tarve koskee ihmisen halua tuntea pystyvänsä hallitsemaan omaa työtään ja saamaan aikaan haluamiaan vaikutuksia (Hakala 2011, 32). Pärjäämisen tarvetta tyydyttää työ, jossa voi tuntea onnistuvansa ja jossa näkee toimintansa myönteiset tulokset ja jossa voi uskoa selviytyvänsä uusista haasteista ja kehittyvänsä. Myös Sinisammalen ja kollegoiden (Sinisammal ym. 2011, 32) mukaan onnistumisen kokemukset ja itsensä kehittämisen mahdollisuudet ovat tärkeitä työhyvinvoinnille. Onnistumisen kokemuksiin vaikuttaa osaltaan se, että työlle asetetut tavoitteet ovat tasapainossa ammatillisen osaamisen kanssa. Hakasen (2011, 52) mukaan työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys ovat tärkeitä pärjäämisen tarpeessa. Tällöin työntekijä kokee, että saa hyödyntää ammattitaitoaan ja kokemustaan monipuolisesti. Mahdollisuus kehittyä työssä taas lisää omaa pystyvyyden kokemusta.

3.2.2 Työn imu

Kun perustarpeet (esim. itsenäisyys ja pärjääminen) työssä tyydyttyvät työntekijä voi tuntea työnimua (Hakanen 2011, 38). Työn imulla viitataan myönteiseen ja suhteellisen pysyvään motivaatio- ja tunnetilaan, jolle ominaisia piirteitä ovat tarmokkuus (vigor), omistautuminen (dedication) ja uppoutuminen (absorption) (Bakker ym. 2014, 391; Hakanen 2011, 38; Hakanen & Perhoniemi 2008, 32). Työntekijä, joka kokee työn imua, menee yleensä mielellään töihin ja kokee työnsä mielekkääksi. Työn imun ominaispiirre tarmokkuus näkyy energisyytenä, sinnikkyytenä ja ponnistelun haluna myös vastoinkäymisten edessä. Omistautumista kuvaa innokkuus ja ylpeys työstä sekä työn kokeminen merkityksellisenä ja haasteellisena. Uppoutumiselle ominaista on paneutuminen

sekä syvä keskittyminen työhön ja tästä koettu nautinto. (Bakker ym. 2014, 391; Hakanen 2011, 39.) Työn imua tukevat myös työntekijän yksilölliset piirteet kuten optimismi, myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä (usko selviämiseen hankalistakin tilanteista), sinnikkyys, itsetunto (luottamus omaan arvoon) ja systeemiäly (kyky toimia järkevästi ja luovasti monimutkaisissa tilanteissa) (Hakanen 2011, 71). Työn imun on todettu lisäksi olevan yhteydessä muun muassa aloitteellisuuteen, terveyteen ja työhön sitoutumiseen (Hakanen & Perhoniemi 2008, 32) sekä onnellisuuteen, hyvään työsuoritukseen ja yritysten taloudelliseen menestykseen (Hakanen 2011, 42). Työn imu ei kuitenkaan tarkoita työn energiaa imevää tai vähentävää ominaisuutta työntekijälle, eikä se ole sama asia kuin työholismi. Sekä työn imua kokevalle että työholistille työllä on tärkeä merkitys, mutta heitä erottaa se, että työn imua kokeva nauttii työstään ja muusta elämästä, kun taas työholisti ei välttämättä koe iloa ja nautintoa kummastakaan. (Hakanen & Perhoniemi 2008, 32; Kaltiainen 2020.)

Hakasen (2011, 39) mukaan työn imun kokemus ei ole harvinaista, ja sitä voidaan kokea kaikissa ammateissa ja kaikilla aloilla. Esimerkiksi Työterveyslaitoksella vuoteen 2009 mennessä oli tutkittu yli 16 000 suomalaisen työntekijän ja johtajan kokemusta työn imusta ja näistä vähintään joka kymmenes koki työn imua päivittäin. Useissa ammateissa joka viides – joka kuudes kertoi päivittäisistä työn imun kokemuksista. Lisäksi alalla kuin alalla ainakin kaksi kolmesta työntekijästä koki tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista vähintään kerran viikossa. (Hakanen 2011, 39).

3.2.3 Työuupumus

Työssä koetulla stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään niistä vaatimuksista ja odotuksista, jota työ edellyttää tai työssä hänelle asetetaan (Työterveyslaitos 2021). Kun työ vaatii jatkuvia kovia ponnisteluja töistä selviämiseksi ja tietyn työssä vaaditun suoritustason ylläpitämiseksi ja kun mahdollisuutta riittävään palautumiseen näistä ei ole, voi aiheutua työuupumusoireilua (Hakanen 2011, 23). Tämä työn vaatimusten ja työssä koettujen voimavarojen välinen epäsuhta altistaa työuupumukselle (Kärkkäinen, Saaranen & Louhevaara 2014, 103).

Työuupumus voidaan nähdä reaktiona työperäiseen ja pitkään jatkuneeseen emotionaaliseen ja vuorovaikutukselliseen stressiin, joka ilmenee ammatillisen itsetunnon heikentymisenä, kyynistyneisyytenä, jolloin työ ei tunnu enää merkityksellisenä, yleistyneenä uupumusasteisena väsymyksenä, jolloin lepo ei enää virkistä sekä alentuneena aikaansaamisen tunteena (Kärkkäinen ym. 2014, 103). Myös Bakker ja kollegat (Bakker ym. 2014, 390) liittävät työuupumukseen samankaltaisia ominaisuuksia kuten kyynistyminen, vähentynyt ammatillinen tehokkuus, emotionaalinen ja fyysinen väsymys sekä mielenkiinnottomuus. Työuupumusta voidaan pitää vakava-asteisena silloin, kun oireet ilmenevät vähintään kerran viikossa tai useammin. (Kärkkäinen ym. 2014, 103; Työterveyslaitos 2021). Työuupumuksesta seuraa pitkällä aikavälillä terveys- ja työkykyhaittoja ja siinä on lisääntynyt riski fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn alenemiseen sekä mielenterveyden häiriöihin ja somaattisiin sairauksiin (Hakanen 2011, 23; Kärkkäinen ym. 2014, 103; Työterveyslaitos 2021).

Työstressiin ja työuupumukseen johtavia psyykkisiä riskitekijöitä työssä ovat muun muassa liian suuri työmäärä, jatkuva kiire, pienet vaikutusmahdollisuudet työn tekemiseen, työssä koettu vastuu epäsuhdassa toimintamahdollisuuksien kanssa, riittämätön palaute ja arvostus sekä ei mahdollisuutta kehittyä (Työterveyslaitos 2021).

Työuupumuksen ehkäisyssä yksi olennainen tekijä on se, kuinka työstä ja sen aiheuttamasta kuormituksesta tai rasituksesta palaututaan. Työstä palautuminen tarkoittaa prosessia, jossa työntekijän tila palautuu työn aiheuttamasta rasituksesta ja stressistä työpäivää edeltäneelle tasolle. Kuormittavassa työssä palautumisen merkitys on olennainen. Jos kokee jatkuvasti tarvetta palautua silloin aika tai tavat palautua ovat riittämättömiä. Palautumisen tarve on myös varhainen merkki pitkittyneestä väsymyksestä, joka voi johtaa työuupumukseen. (Hakanen 2011, 99.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa Miten Suomi voi, jossa tutkittiin seurantatutkimuksella lähes 800 työssäkäyvää 18-65 vuotiasta suomalaista aikavälillä joulukuu 2019-joulukuu 2020 (Työterveyslaitos 2021; Hakanen & Kaltiainen 2021) havaittiin koronavuoden 2020 aikana laskua työn imussa ja

nousua työuupumisessa ja työssä tylsistymisessä. Kaikissa työuupumuksen oireissa kuten kroonisessa väsymyksessä, kyynistymisessä sekä kognitiivisten ja tunteiden hallinnan häiriöissä havaittiin nousua. Työuupumisessa näkyi nousua ja työn imuissa laskua niin työntekijöillä kuin johtajillakin. Erityisesti nuorilla työn imu oli matalampaa kuin ennen pandemiaa ja työuupumuksen kasvu oli suurinta.

3.3 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille

Hakasen mukaan itsenäisyyden ja pärjäämisen perustarpeiden lisäksi hyvässä työssä toteutuu yhteenliittymisen tarve, joka tarkoittaa inhimillistä tarvetta kuulua yhteen toisten ihmisten ja yhteisöjen kanssa. Yhteenkuuluvuutta kokevat työntekijät, jotka tuntevat kuuluvansa työporukkaan, jotka luottavat toisiinsa ja jotka voivat jakaa onnistumisiaan ja joiden ponnistelut huomataan ja tunnustetaan. Yhteenliittymisen tarvetta tyydyttävässä työssä hyvä työyhteisö on sellainen, että sillä on yhteiset tavoitteet ja siellä voi kokea keskinäistä tukea ja arvostusta. (Hakanen 2011, 31.) Seuraavaksi käsitellään tarkemmin työyhteisön ja erityisesti työilmapiirin ja esimiestyön merkitystä työhyvinvoinnille.

3.3.1 Työilmapiiri

Työn imua vahvistavassa työyhteisössä on satunnaisista kiireistä huolimatta riittävän leppoisaa, myönteinen ja vapautunut ilmapiiri. Siellä työntekijät ja esimiehet kannustavat ja rohkaisevat toinen toisiaan. Usein hyvässä työyhteisössä mietitään, mitä voisi tehdä toisin ja miten voisi parantaa työn sujuvuutta ja arkisia käytäntöjä. Hyvää ilmapiiriä edistää myös työpaikalla vallitseva arvostuksen kulttuuri, jolloin työstään saa arvostusta, kiitosta ja myönteistä palautetta. (Hakanen 2011, 59-60, 63.) Myös arkinen ystävällisyys ja huomaavaisuus edistävät osaltaan hyvää työilmapiiriä, sillä tunteet niin positiiviset kuin negatiivisetkin voivat tarttua työntekijästä toiseen ja siten myös työhyvinvointi voi siirtyä työntekijöiden välillä (Perhoniemi & Hakanen 2013, 89, 99).

Hyvinvoivalle työyhteisölle ja työporukalle on ominaista toveruus, joka tarkoittaa vastavuoroisuutta ja toisista huolehtimista. Hyvässä työporukassa myös yhteistyö sujuu ja toisia autetaan. Keskinäinen luottamus, turvallisuuden tunne ja hyvät vuorovaikutussuhteet koetaan myös tärkeiksi työyhteisön ja työtoveruuden merkiksi. Myös työyhteisön monimuotoisuuden hyväksyminen koetaan hyvän työyhteisön merkiksi. Tämä tarkoittaa sitä, että toiset hyväksytään ikään, sukupuoleen tai etniseen taustaan katsomatta. (Sinisammal ym. 2011, 32.)

3.3.2 Esimiestyö

Esimiehiltä saatu tuki, ohjaus ja palaute ovat keskeisiä työn voimavaroja. Työntekijän kokemus siitä, ettei jää hankalassakaan tilanteessa yksin ja että hän voi halutessaan pohtia työtään ja sen kuulumisia esimiehen kanssa on arvokasta työhyvinvoinnin kannalta. (Hakanen 2011, 57.) Myös esimiehen hyvät ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot ja taito tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa on tärkeää (Savinainen 2013, 191). Olennaista on myös se, että esimies kohtelee henkilöstöään tasa-arvoisesti ja kunnioittaa ihmisten arvoja, vaikka hänen omat arvonsa eivät olisikaan samanlaisia. Hyvä esimies siis rohkaisee, kuuntelee ja arvostaa alaisiaan. (Juuti 2005, 137.) Hyvä esimies noudattaa myös oikeudenmukaisuuden periaatetta, jolloin työpaikalla kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet saada äänensä kuuluviin ja tuoda omia näkemyksiään julki. Oikeudenmukaisuus näkyy myös päätöksentekoperiaatteiden avoimuutena. (Hakanen 2011, 58.)

Esimiehen tehtävänä on myös luoda työntekijöille työhyvinvointia edistävät puitteet ja resurssit työn tekemiseen ja huolehtia, ettei työntekijöiden henkistä tai fyysistä terveyttä kuormiteta liikaa. Esimies on viime kädessä myös vastuussa tarkoituksenmukaisesta työn organisoinnista ja yhdenmukaisista pelisäännöistä. (Terävä & Pusa 2011, 6-9.) Yhteisten pelisääntöjen ja selkeitten käytäntöjen luominen nimenomaan yhdessä henkilöstön kanssa on tärkeää työhyvinvointia edistävä tekijä (Sinisammal ym., 2011, 32).

Työyhteisössä työhyvinvointia kuormittavat ja terveydelle haitalliset sosiaaliset tekijät liittyvät työn kannalta olennaiseen vuorovaikutukseen työyhteisössä. Näitä

kuormitustekijöitä ovat muun muassa epätasa-arvoinen ja epäasiallinen kohtelu, yksin tapahtuva työskentely, yhteistyön ongelmat, tiedonkulun heikkous, esimiestyön epäjohtonmukaisuus sekä kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet. (Työterveyslaitos 2021.)

3.4 Fyysisen työympäristön merkitys työhyvinvoinnille ja terveydelle

Rakennusalan ominaispiirre on, että siellä työhyvinvointiin vaikuttavat työviihtyvyyden, työn mielekkyyden ja sosiaalisten tekijöiden lisäksi myös monet fyysiseen työympäristöön ja itse fyysiseen työn tekemiseen liittyvät tekijät. Rakennusalalla rakentajan työ on raskasta fyysistä työtä. Erityisesti hankalat työasennot, -liikkeet, voimankäyttö ja työtavat kuormittavat työntekijää monilla eri tavoilla. Kuormitus voi olla tilanteen ja työntekijän kannalta sopivaa, mutta pahimmillaan ne voivat haitata työntekijän terveyttä ja työkykyä. Toisaalta rakennusalan toimihenkilöiden työ tapahtuu osittain tai pääsääntöisesti toimistotyössä, jossa staattinen istuma- ja näyttöpäätetyöskentely saattaa aiheuttaa erilaisia tuki- ja liikuntaelinten vaivoja niska- ja hartiaseudulle sekä selkään. (Työterveyslaitos 2021.)

Rakennustyö voidaan luokitella raskaaksi tai keskiraskaaksi työksi, jota tehdään sekä koneiden avulla että käsityönä. Rakennusalan työtehtävät sisältävät paljon toistotyötä, hankalia työasentoja sekä nostoja ja siirtoja, joita tehdään paljon käsin. Eniten fyysistä kuormitusta aiheuttavat epämukavat työasennot ja riittämätön mahdollisuus vaihtaa työasentoja sekä lihaksia rasittavat työvaiheet kuten nostaminen, kantaminen tai jatkuva liikkuminen. (Pesso ym. 2010, 19.) Nämä rakennustyön ominaispiirteet ovat pitkään jatkuessaan riski työntekijän fyysiselle terveydelle. Raskas ja dynaaminen suurilla lihasryhmillä tehtävä lihastyö kuormittaa erityisesti verenkiertoelimistöä. Lisäksi taakkoja käsiteltäessä nostamisen, kantamisen, työntämisen ja vetämisen yhteydessä, suuret lihasryhmät toimivat sekä dynaamisesti että staattisesti. Tällöin työkuormitus kohdistuu sekä verenkiertoelimistöön että tuki- ja liikuntaelimiin, erityisesti selkään. (Työterveyslaitos 2021.)

Rakennustyömailla on haastavia työolosuhteita, jotka aiheuttavat työturvallisuusriskejä ja tapaturmia. Rakennusalalla putoamiset ovat suurin riskitekijä. Myös liukastumiset ja kaatumiset sekä esineisiin kolhiutumiset aiheuttavat vaaratilanteita. Tapaturman voi aiheuttaa myös ylikuormittuminen esimerkiksi nostotyössä ja tavarantoimituksissa. Rakennustyössä voi altistua myös melulle, iskumelulle, tärinälle ja erilaisille pölyille. Lisäksi lämpötilojen vaihtelut ja muuttuvat sääolot kuten kuumuus, kylmyys, veto, kosteus, märkyys ja valaistus vaikuttavat työolosuhteisiin ja toimintakykyyn. Lisäksi rakennusalan töissä käytetään monia kemikaaleja, jotka aiheuttavat esimerkiksi syöpäriskiä. Näitä ovat esimerkiksi asbesti, kreosootti, nikkeli- ja kromiyhdisteet sekä arseeni. (Pesso ym. 2010, 19-20.)

Ergonomiaan ja työjärjestelyihin liittyvät toimenpiteet ovat tärkeässä asemassa, kun rakennusalan työpaikoilla ehkäistään erilaisia työstä aiheutuvia oireita ja sairauksia kuten tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Launis ja Lehtelä (2011, 19-20) näkevät fyysisen työympäristön, työpisteiden, työprosessien, työvälineiden ja työmenetelmien tarkoituksenmukaisen suunnittelun fyysisen ergonomian osaluokiksi. Ergonomisen suunnittelun avulla esimerkiksi työvälineet ja työympäristö (kuten työvälineet, ääni- ja lämpöolot sekä valaistus) sovitetaan vastaamaan työntekijän tarpeita. Hyvän ergonomisen suunnittelun avulla pyritään parantamaan ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia työssä. (Launis & Lehtelä 2011, 19-20.) Rakennusalalla täydellisen ergonomian saavuttaminen voi kuitenkin olla haastavaa, kun esimerkiksi työmaat ovat alttiina sääolojen aiheuttamille muutoksille, joihin ei välttämättä voi vaikuttaa. Sen sijaan joihinkin työasentoihin ja aputyövälineisiin voi kiinnittää enemmän huomiota.

4 TYÖNHYVINVOINTI SUOMEN RAKENNUSALALLA

4.1 Yksilöllinen/psykologinen työhyvinvointi rakennusalalla

4.1.1 Työn mielekkyys rakennusalalla

Savinaisen (2013, 188) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa se kuinka hyvät vaikutusmahdollisuudet työntekijöillä on työhönsä ja kuinka merkityksellistä se on. Tämä on osa mielekkään työn itsenäisyyden kokemusta (Hakanen 2011, Luku 3.2.1). Savinaisen mukaan rakennusalalla koetaan, että 2000-luvulla vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat lisääntyneet. Rakennustyöntekijät kokevat, että he pystyvät vaikuttamaan eniten työmenetelmiin ja työtapoihin sekä missä järjestyksessä ja tahdissa työ tehdään. Vähiten he kokevat voivansa vaikuttaa työnjakoon ja -tehtäviin. Työnjohto taas kokee, että he pystyvät vaikuttamaan eniten työtehtävien järjestykseen ja työn laatuun. Työnjohto pitää myös työtään hyvin itsenäisenä ja merkityksellisenä. (Savinainen 2013, 188.)

Myös pärjäämisen kokemus on osa mielekästä työtä (Hakanen 2011, Luku 3.2.1). Rakennusalan työntekijöistä suurin osa piti mahdollisuuksiaan kehittyä työssään hyvänä ja 90 % viihtyi työssään hyvin. (Savinainen 2013, 189-190). Itsenäisyyden ja pärjäämisen tarpeiden toteutuminen työssä vaikuttaa työn mielekkyyteen ja sitä kautta osaltaan myös työtyytyväisyyteen (Hakanen 2011, 31). Savinaisen (2013, 189) mukaan suurin osa rakennusalan työntekijöistä on tyytyväisiä itse työhön. Vuonna 2009 rakennusalalla työskentelevistä 90 % oli vähintään melko tyytyväisiä työhönsä. Vaikka työn vaativuuden koettiin lisääntyvän, niin silti työtyytyväisyys kasvoi.

4.1.2 Työn imu rakennusalalla

Savinaisen (2013, 191) mukaan rakennusalalla kolme neljäsosaa työnjohdosta innostuu työstään, saa siitä energiaa ja on ylpeä työstään vähintään kerran viikossa. Suurin osa työnjohtajista myös kokee, että töihin on mukava lähteä.

Rakennusalan työntekijöiden innostus on työnjohtoa yleisempää ja heistä 90 % kokee innostusta työstään vähintään kerran viikossa. Työnjohdon tarmokkuus ja omistautuminen ovat kohtuullisia, kun taas uppoutuminen on keskimääräistä korkeampaa. Alemman työjohdon työn imu on matalampaa kuin korkeamman työnjohdon, mutta rakennusalan työjohdon yleinen työnimu on korkeampaa kuin yleensä suomalaisilla miehillä.

4.1.3 Työuupumus rakennusalalla

Rakennusalalla vajaa puolet (47 %) koki palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta hyvin, kun taas huonosti koki palautuvansa 9 %. Työnjohdon näkökulmasta yhden mestarin työmaat ja jatkuvat ylityöt koettiin raskaina ja työssä jaksamista verottavina. Rakennusalalla työkyvyn ylläpitämiseen ollaan alettu kiinnittämään enemmän huomiota 2000-luvulla. Työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat kohdistuneet työmenetelmiin, riskitekijöiden ennakointiin, stressinhallintakeinoihin ja työyhteisön kehittämiseen. (Savinainen 2013, 191.)

Rakennusalan työilmapiirin ja henkilöstön hyvinvointi 2011 – kehittämishankkeeseen (Rakennusteollisuus 2011) liittyvän tutkimuksen mukaan 77 % työntekijöistä koki, että heillä on paljon psyykkisiä voimavaroja. Työntekijöistä 40 % koki silloin tällöin uupumista ja 44 % työntekijöistä koki stressiä vähintään jonkin verran. Työnsä henkisesti vähintään melko rasittavaksi koki noin joka neljäs rakennusalan työntekijä. Pesson ja kollegoiden (2010, 20) mukaan rakennusalalla psyykkistä kuormitusta aiheuttavat mm. kiireinen työtahti ja työn pakkotahtisuus. Yleisempiä stressioireita ovat unihäiriöt ja yleisrasittuminen. Vuonna 2008 tehdyssä tutkimuksessa rakennusalan työntekijöistä noin viidennes oli ollut kohtuuttoman uupunut työpäivän jälkeen.

4.2 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille rakennusalalla

4.2.1 Työilmapiiri rakennusalalla

Rakennusalan työilmapiirin ja henkilöstön hyvinvointi 2011 – kehittämishankkeessa (Rakennusteollisuus 2011) havaittiin, että työyhteisön yhteishenkeä pidettiin rakennusalalla yleisesti ottaen hyvänä (86.5 %). Työtovereiden välit työpaikalla olivat 90 % mielestä vähintään hyvät. Ilmapiirin kannustavaksi koki noin kaksi kolmasosaa rakennusalan työntekijöistä ja vapautuneeksi ja mukavaksi sen koki yli 80 % rakennusalan työntekijöistä. Ilmapiiri rakennusalalla näyttäytyy varsin positiivisena, sillä jännittyneestä tai kireästä ilmapiiristä ilmoitti noin joka kymmenes rakennusalan työntekijä. Lisäksi 60 % rakennusalan työntekijöistä ilmoitti, että lähimmiltä työkavereilta sai tarvittaessa paljon tukea ja apua. Savinainen (2013, 189) tuo lisäksi esille, että työyhteisön yhteishenkeä pidetään rakennusalalla hyvänä, joka näkyy siinä, että työntekijät pitävät huolta toisistaan ja kantavat vastuuta toisistaan. Lisäksi työnjohdon kokemukset työilmapiiristä ja työkavereiden kanssa toimeen tulemisesta ovat parantuneet 2000 luvulla. Rakennusalalla työilmapiiri on tullut avoimemmaksi, jolloin asioista, myös ongelmatilanteista, voidaan keskustella helpommin.

4.2.2 Esimiestyö rakennusalalla

Rakennusalalla esimiehellä tulee olla selkeä näkemys työn tavoitteista, siitä mitä pitää tehdä ja milloin. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että työssä tulee vähemmän keskeytyksiä tai muutoksia. (Savinainen 2013, 190). Rakennusalalla noin 40 % koki jonkin verran kuormitusta liittyen työn organisointiin, työn jakoon, äkillisiin muutoksiin, työn pirstaleisuuteen ja työn jatkuvuuteen. Noin puolet rakentamisen toimialalla työskentelevistä koki, että he joutuvat kiirehtimään, jotta saavat työnsä tehtyä ja vajaa kolmannes koki joutuvansa keskeyttämään työnsä muiden väliin tulevien asioiden takia. (Rakennusteollisuus 2011.)

Rakennusalalla esimiestyö näkyy yksilön arvostuksena, tunnustuksena sekä tasa-arvoisena kohteluna. Rakennusalan työntekijöistä suurin osa (82 %) oli tyytyväisiä esimiehen johtamistapaan. Eniten esimiehet saivat arvostusta käytännön tuntemisesta ja oikeudenmukaisuudesta. Eniten tyytymättömyyttä aiheutti tiedottamisen puute, kannustamattomuus sekä järjestelmällisyyden ja suunnitelmallisuuden puute. Rakennusalan työntekijöistä noin kaksi kolmasosaa ja rakennustyönjohdosta noin puolet koki saavansa paljon tai usein tukea työkavereiltaan tai esimiehiltään. Palautteen osalta koettiin, että se kohdistuu enemmän työmaan tavoitteiden toteutumiseen kuin henkilökohtaiseen palautteeseen esimerkiksi hyvästä työsuorituksesta. Myös työnjohto koki, että esimieltä saadussa palautteennannossa on eniten kehitettävää. Työnjohto koki saavansa enemmän palautetta ja tukea omilta kollegoiltaan kuin esimiehiltään tai alaisiltaan. Esimiestyön tärkeydestä kertoo se, että rakennusalalla esimiestyön heikommaksi kokevat suunnittelevat useammin työpaikan vaihtoa kuin ne, jotka kokevat sen paremmaksi. (Savinainen 2013, 190-191.)

4.3 Fyysisen työympäristön merkitys työhyvinvoinnille ja terveydelle rakennusalalla

Riskialttiin fyysisen työympäristön aiheuttamat yleisimmät tapaturmat rakennusalalla ovat esineisiin tai esineiden satuttaminen, kaatuminen, liukastuminen ja kompastuminen sekä ylikuormittuminen ja rasittuminen. Muihin toimialoihin verrattuna rakennustyötä voidaan pitää vaarallisena työnä. Siellä tapaturmien määrä on kaksinkertainen muun teollisuuden tapaturmiin verrattuna. Suurin tapaturmariski rakennusalalla on talorakentamisen alueella. Tapaturmien syinä rakennusalan työntekijät ovat pitäneet yleisen vaarallisen työympäristön lisäksi myös kiirettä, väärä työtapa, työpaikan epäjärjestystä ja piittaamattomuutta ohjeista. Rakennusalan toimijat ovat alkaneet panostaa yhä enenevässä määrin työturvallisuuteen ja sen parantamiseen esimerkiksi työssä tarvittavia apuvälineitä lisäämällä tai liikunnallisilla työmaatreeneillä. (Pesso ym. 2010, 19.) Savinainen (2013, 191) mukaan rakennusaloilla kiinnitetäänkin työkykyyn enemmän huomiota kuin 2000 luvun alussa. Yleisimmin on kehitetty työmenetelmiä ja tehty riskeihin liittyviä parantavia toimenpiteitä ja tapaturmien torjuntaa.

Rakennusalan työilmapiirin ja henkilöstön hyvinvointi 2011 – tutkimuksessa (Rakennusteollisuus 2011) havaittiin, että yli kaksikolmasosa rakentamisen toimialalla työskentelevistä koki terveytensä vähintään melko hyväksi oman ikäisiinsä verrattuna. Rakennusalan ammattiryhmistä heikommaksi terveytensä kokivat maalarit ja rakennusalan ammattimiehet (rakennusmies, -työntekijä). Sairauksia ilmoittaneista työntekijöistä suurin osa selviytyi työstään (noin 70 %), mutta runsas viidennes joutui joskus tai usein muuttamaan työskentelyään tai keventämään työtahtiaan. Työntekijöistä noin 6 % koki, että selviytyisi vain osa-aikatyöstä tai olevansa täysin kykenemätön työhönsä. Fyysisistä oireista niska- ja hartiasseudun oireita esiintyi eniten ja niitä koki melko usein tai jatkuvasti 42 % rakennusalan työntekijöistä. Lisäksi 70 % ilmoitti, että heillä on esiintynyt toistuva tai pitkäaikainen tuki- ja liikuntaelimiin liittyvä oire viimeisen kuukauden aikana (vuonna 2008).

Vaikka työnantajalla on jo lakisääteisestikin velvollisuus (esim. työterveyslaki, työterveyshuoltolaki, työaikalaki; Työterveyslaitos 2021) huolehtia terveellisten ja turvallisten työolojen edistämisestä ja työntekijöiden hyvinvoinnista ja terveydestä, myös jokainen työntekijä voi myös itse edistää omaa fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia ja terveyttä terveellisillä elämäntavoilla kuten liikunnalla ja päihteiden kohtuukäytöllä. Savinaisen (2013, 188) mukaan jaksamista tukeviksi ja voimia antaviksi tekijöiksi rakennusalan työntekijät raportoivat perheen, levon, rentoutumisen, ystävät ja sosiaaliset suhteet. Lisäksi se he kokivat, että vapaa-aika on tärkeää vastapainoa työlle esimerkiksi liikunnan ja muiden harrastusten muodossa.

5 KYSELYTUTKIMUKSEN TEKEMINEN

5.1 Kyselyn tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella rakennusalan työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokema työhyvinvointia. Tutkimusta ohjaavat seuraavat tarkemmat kysymykset:

- Millaisena rakennusalan työntekijät ja toimihenkilöt kokevat työhön liittyvän psyykkisen työhyvinvointinsa?
- Millaisena rakennusalan työntekijät ja toimihenkilöt kokevat sosiaalisen työyhteisönsä työhyvinvoinnin näkökulmasta?
- Millaisena rakennusalan työntekijät ja toimihenkilöt kokevat fyysisen työympäristönsä ja terveytensä työhyvinvoinnin näkökulmasta?
- Miten koronapandemia on vaikuttanut rakennusalan työntekijöiden ja toimihenkilöiden työskentelyyn ja työhyvinvointiin?

5.2 Kyselyn kohdejoukko ja aineisto

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, joka suunnattiin Pirkanmaan alueen rakennusalan yritysten toimihenkilöille ja työntekijöille. Rakennusalan yritykset, joihin kyselylomake lähetettiin, valittiin harkinnanvaraisesti. Jos ajatellaan, että Pirkanmaan alueen rakennusalan yritysten työntekijät ja toimihenkilöt muodostavat tutkimuksen perusjoukon, tästä perusjoukosta osallistujat valittiin harkinnanvaraisena näytteenä. (Mattila 2021.) Harkinnanvaraisuuden perusteena oli opinnäytetyön tekijän henkilökohtaiset suhteet kyseisiin yrityksiin. Tällä pyrittiin sitouttamaan yrityksen yhteyshenkilöitä ja sitä kautta takaamaan riittävä vastaajien määrä. Opinnäytteen tekijä lähetti kyselyt tuntemilleen toimihenkilöille, joita hän pyysi välittämään kyselyä eteenpäin toisille yrityksen toimihenkilöille ja työntekijöille.

Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä sen helppouden ja taloudellisuuden vuoksi, mutta myös vallitsevan covid19 pandemian vuoksi. Pandemia esti lähikontaktin tutkimuksen kohderyhmään. Nettikysely toteutettiin Qualtrics-

kyselytyökalulla (www.qualtrics.com). Kyselyohjelmaan tallentuneet vastaukset varmuuskopioitiin myös opinnäytetyön tekijän tietokoneelle.

5.3 Kyselymittarin laatiminen ja aineiston analysointi

Kyselylomakkeen alussa kysyttiin vastaajien taustatietoja kuten ikää, työkokemusta rakennusalalla vuosina, sekä työtehtävää (työntekijä, toimihenkilö esimiesasemassa, toimihenkilö ei esimiesasemassa) (Liite 1). Koska osallistujien anonymiteetin turvaaminen on tutkimuksen tekoa ohjaava tärkeä eettinen periaate, osallistujien anonymiteetti pyrittiin takaamaan siten, että vastaajien nimeä, sukupuolta tai sitä, missä yrityksessä he työskentelevät ei kysyty (Kuula-Luumi 2018). Osallistujille tuotiin kyselyn saateosassa myös tiedoksi se, että aineistoa käsitellään ryhmätasolla eivätkä yksittäiset vastaukset näin ollen ole pääteltävissä. Lisäksi osallistujia informoitiin tutkimuksen tavoitteista sekä siitä, missä opinnäytetyö on luettavissa sen valmistuttua.

Varsinainen kyselymittari muodostui 28:sta työhyvinvointia kuvastavasta positiivisesta työhyvinvointiväittämästä, joita vastaajat arvioivat viisiportaisella Likert asteikolla. Näin ollen kyselylomakkeessa esitettiin työhyvinvointiin liittyvä väittämä esim. ”Koen työni mielekkääksi”, jota vastaajat arvioivat omalta kohdaltaan valitsemalla vastausvaihtoehdon viisiportaisesta asteikosta: Täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä. (Vehkalahti 2019, 35).

Kyselymittari rakennettiin aikaisempaan työhyvinvointiin liittyvään teoriaan ja tutkimukseen pohjautuen. Työhyvinvoinnin käsite operationalisoitiin mitattavaan muotoon. Operationalisoinnissa on yleensä erilaisia vaiheita, joita tässäkin pääsääntöisesti noudatettiin. (Mattila 2021.) Ensin tutustuttiin työhyvinvoinnin tutkimukseen ja käsitteen määrittelyyn yleisesti. Toiseksi tämän perusteella työhyvinvoinnin käsitteestä hahmotettiin erilaisia osakokonaisuuksia kuten psyykkiset/yksilölliset, sosiaaliset ja fyysiset työhyvinvoinnin osa-alueet. Näiden jokaisen alla taas voitiin löytää tarkempia osa-alueita. Kolmannessa vaiheessa näiden osa-alueiden alle luotiin konkreettisia kysymysväittämiä, joista itse kyselytutkimuksen mittari, kyselylomake, muodostui. Tässä vaiheessa tutustuttiin

myös muihin työhyvinvointikyselyihin, joista saatiin apua konkreettisten kysymysväittämien laatimiseen.

Työhyvinvointikyselyn ensimmäinen osio "Kokemuksia työstä" (Liite 1) käsitteli yksilön ja työn väliseen suhteeseen liittyviä työhyvinvoinnin tekijöitä kuten työn imua, työssä viihtyvyyttä, työn mielekkyyttä kuten pärjäämisen ja itsenäisyyden kokemusta sekä stressin kokemista. Toinen osio "Työyhteisö" käsitteli sosiaaliseen työympäristöön liittyviä työhyvinvoinnin kokemuksia kuten työssä koettua arvostusta, työilmapiiriä, tiedonkulkua ja kommunikaatiota sekä tasavertaisuuden kokemusta. Kolmas osio "Fyysinen jaksaminen ja työympäristö" käsitteli työkykyä, työn fyysistä rasittavuutta, ergonomiaa, työstä palautumista, työturvallisuutta ja ylitöitä ja kiireen kokemusta. Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa fyysistä kuntoaan asteikolla 1-10. Neljäs osio liittyi koronavirukseen. Tämän osion kysymysväittämien laatimisessa nojaututtiin osittain tekijän omaan kokemukseen ja kiinnostukseen vallitsevasta pandemiatilanteesta ja median välittämään tietoon asiasta. Lisäksi kyselylomakkeen lopussa esitettiin kolme aiheeseen liittyvää lisäkysymystä, joihin oli vapaaehtoista vastata.

Tämä tutkimus on kuvailevaa määrällistä tutkimusta (Mattila 2021). Siinä pyritään saamaan vastausta kysymykseen millaiseksi Pirkanmaan alueella rakennusalalla työskentelevät kokevat työhyvinvointinsa. Aineisto analysoidaan ja tulokset esitetään määrällisesti. Kyselyaineisto luokitellaan ensin työhyvinvointiin liittyvien väittämien vastausvaihtoehtojen lukumäärien jakautumisena. Näistä lukumääristä lasketaan prosenttiosuudet ja keskiarvot, jotka esitetään tulososassa. Keskiarvot voidaan laskea, kun mittariston vastausvaihtoehdoille annetaan arvot 5-1, jolloin 5 kuvaa positiivista suhtautumista väittämään (täysin samaa mieltä) ja 1 negatiivista suhtautumista väittämään (täysin eri mieltä). Prosenttijakaumat ja keskiarvot mahdollistavat eri ammattiryhmien välisen vertailun tuloksia esitettäessä.

6 TULOKSET

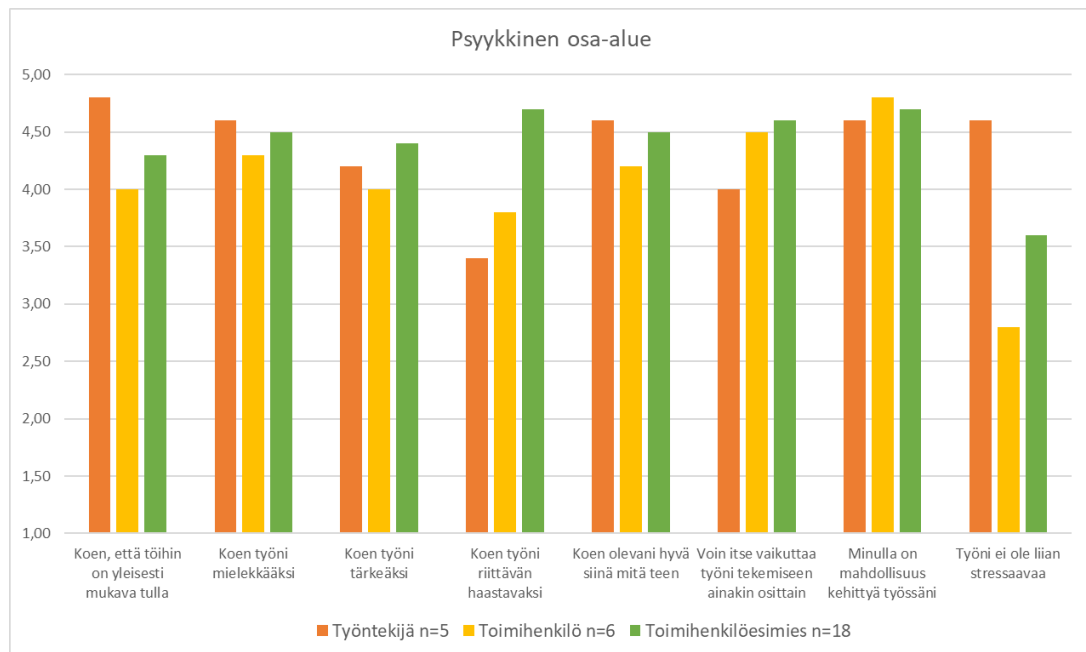
6.1 Kyselyyn osallistujat

Kyselyyn osallistui yhteensä 29 henkilöä. Viisi heistä oli työntekijöitä, kuusi toimihenkilöitä ei esimiesasemassa ja 18 toimihenkilöä esimiesasemassa. Työntekijöiden ikä vaihteli välillä 18–26 ja työkokemusta rakennusalalta heillä oli 0-10 vuotta. Ei esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden ikä oli 23–34 vuotta. Rakennusalan työkokemusta heillä oli 0–10 vuoden ajalta. Esimiesasemassa olevat toimihenkilöt olivat iältään 24–62-vuotiaita. Yhdeksällä heistä oli työkokemusta 0–10 vuotta, kahdella 11–20 vuotta, neljällä 21-30 vuotta, kahdella 31-40 vuotta ja yhdellä 41-50 vuotta.

6.2 Psyykinen työhyvinvointi

Tässä luvussa esitellään keskeisimmät tulokset rakennusalalla työskentelevien työhyvinvoinnin kokemuksista, jotka liittyvät yksilön ja työn väliseen suhteeseen. Nämä psyykkiset (yksilölliset) tekijät liittyvät mm. työn imun ja mielekkyyden kokemiseen ja työn stressaavuuteen. Kaaviossa 1 esitetään rakennusalan työntekijöiden, toimihenkilöiden ja toimihenkilöesimiesten vastaukset työhyvinvointiväittämiin keskiarvoina.

KAAVIO 1. Rakennusalan työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemukset psyykkisistä työhyvinvointitekijöistä vastausten keskiarvoina. (5=Täysin samaa mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä).



Kaaviosta 1 voidaan havaita, että rakennusalan psyykinen työnhyvinvointi vaikuttaa hyvin positiiviselta. Suurin osa vastausväittämien keskiarvosta oli yli 4 eli vastaajat olivat vähintään jokseenkin samaa mieltä lähes kaikista psyykkistä työhyvinvointia kuvaavista positiivista väittämistä. Työn haasteellisuuteen ja stressaavuuteen liittyvissä väittämässä keskiarvot jäivät joissain ammattiryhmissä alhaisemmaksi.

Liitteessä 2 olevasta taulukosta nähdään, että väittämästä ”koen, että töihin on yleisesti mukava tulla”, työntekijöistä 100 %, toimihenkilöistä 83 % ja toimihenkilöesimiehistä 95 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Toimihenkilöistä 17 % oli kuitenkin jokseenkin eri mieltä väittämästä. Työn koki jokseenkin tai täysin mielekkääksi 100 % työntekijöistä, 83 % toimihenkilöistä ja 95 % toimihenkilöesimiehistä. Nämä tulokset osoittavat, että ammattiryhmistä kaikki tai suurin osa kokee työssään työn imua.

80 % työntekijöistä oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä on tärkeää. Toimihenkilöiden välillä oli hieman eroa työn tärkeyden kokemisen

suhteen. Toimihenkilöesimiehistä 95 % tunsivat työnsä jokoseenkin tai täysin tärkeäksi, kun taas toimihenkilöistä 67 % oli sitä mieltä. Kaikki tutkittavat olivat täysin tai jokoseenkin samaa mieltä siitä, että he ovat hyviä siinä mitä he tekevät ja että heillä on mahdollisuus kehittyä työssään. Nämä molemmat väittämät ovat osa työssä pärjäämisen kokemusta. (Liite 2)

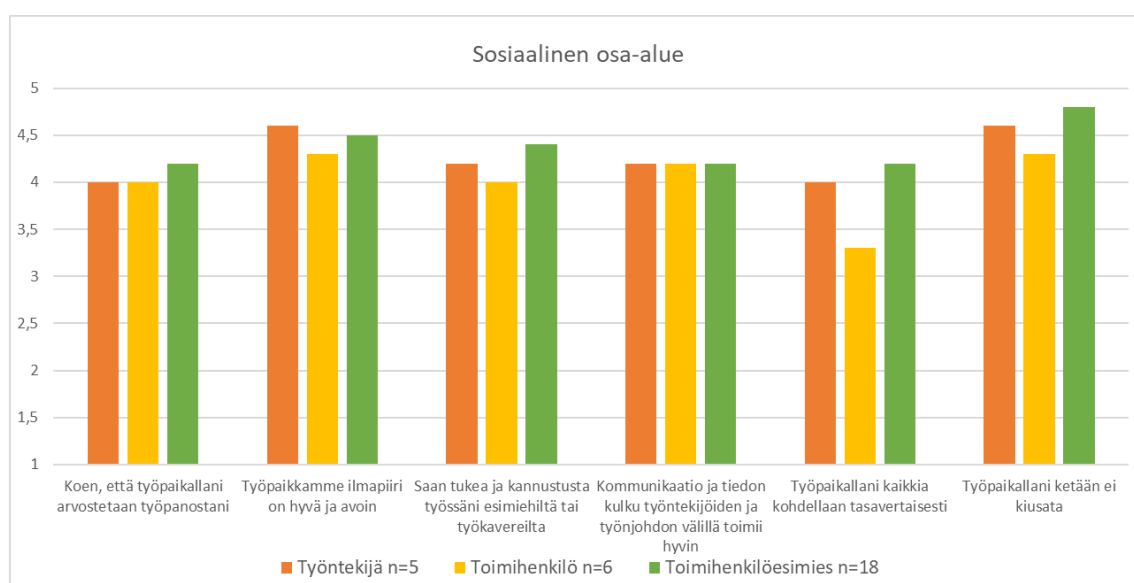
Pärjäämisen kokemusta kuvastaa väittämä ”koen työni riittävän haastavaksi” ja itsenäisyyden kokemusta väittämä ”voin itse vaikuttaa työni tekemiseen ainakin osittain”. Työn haastavuuden kokemuksessa oli eroja ammattiryhmien välillä siten, että työntekijät kokivat työn tarjoavan vähemmän haastetta kuin toimihenkilöt. Työntekijöistä 40 % oli täysin samaa mieltä työn haastavuutta kuvaavan väittämän kanssa, kun taas 40 % oli jokoseenkin eri mieltä. 66 % toimihenkilöistä oli jokoseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä on haastavaa ja toimihenkilöesimiehistä lähes 90 % oli tätä mieltä. Sen sijaan jokaisessa ammattiryhmässä suurin osa vastaajista koki voivansa vaikuttaa itse ainakin osittain tekemäänsä työhön. Työntekijöistä 80 %, toimihenkilöistä 100 % ja toimihenkilöesimiehistä 95 % oli täysin tai jokoseenkin samaa mieltä väittämästä. (Liite 2)

Stressin kokemusta kuvaamasta väittämästä ”työni ei ole liian stressaavaa”, oltiin ammattiryhmien välillä eri mieltä. Liitteessä 2 olevasta taulukosta voidaan havaita, että työntekijät kokivat työnsä vähiten stressaavaksi ja 80 % heistä oli jokoseenkin tai täysin sitä mieltä, että heidän työnsä ei ole liian stressaavaa. Toimihenkilöistä vain 17 % oli jokoseenkin sitä mieltä, että työ ei ole liian stressaavaa, kun taas 33 % heistä koki työn olevan jokoseenkin liian stressaavaa. Puolet toimihenkilöistä vastasivat neutraalisti väittämään. Toimihenkilöesimiehistä 64 % oli jokoseenkin tai täysin sitä mieltä, että heidän työnsä ei ole liian stressaavaa, mutta 28 % heistä koki työnsä jokoseenkin liian stressaavaksi. Tuloksista voidaan päätellä, että kyselyyn osallistuvat toimihenkilöt kokevat työnsä stressaavammaksi kuin työntekijät.

6.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Tässä luvussa käsitellään työyhteisöön liittyvien tekijöiden, kuten työilmapiirin, henkilöiden välisen kommunikaation ja tuen ja arvostuksen merkitystä yksilön työhyvinvointiin. Seuraavassa kaaviossa (Kaavio 2.) esitetään sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvät kysymysväittämät ja niiden tulokset keskiarvoina.

KAAVIO 2. Rakennusalan työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemukset työyhteisöön liittyvistä sosiaalisista työhyvinvointitekijöistä vastausten keskiarvoina esitettynä. (5=Täysin samaa mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä).



Kuten psyykinen myös sosiaalinen työhyvinvointi oli pääasiassa hyvin positiivista. Kaaviosta 2 voidaan nähdä, että kaikkien väittämien keskiarvot joka ammattiryhmässä oli 4 tai yli neljä yhtä keskiarvoa lukuun ottamatta.

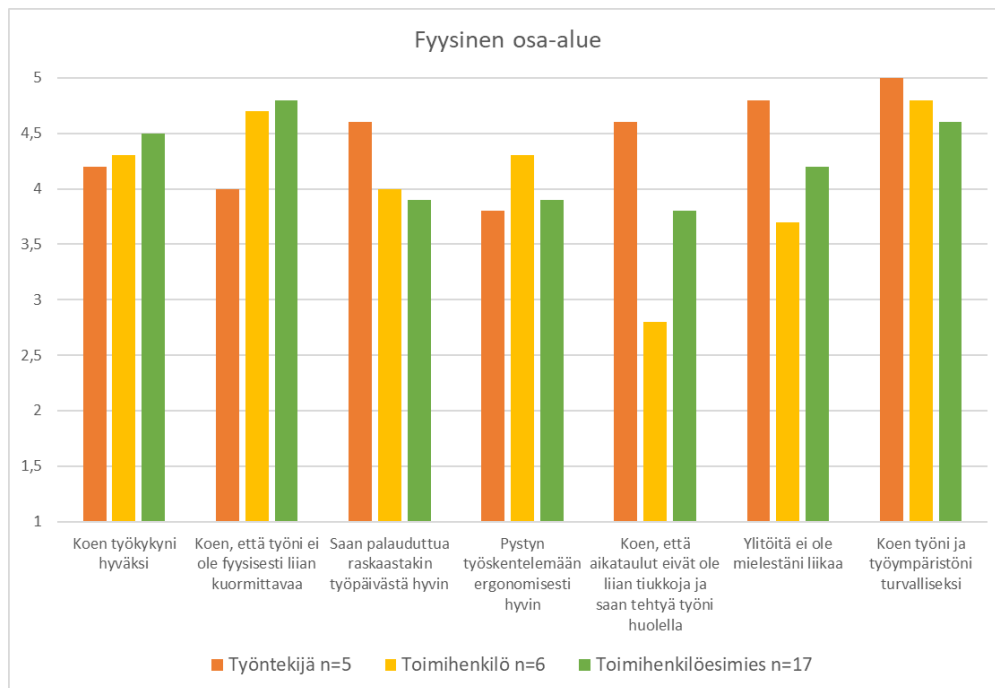
Suurin osa vastaajista eli 80 % työntekijöistä, 83 % toimihenkilöistä ja 89 % toimihenkilöesimiehistä olivat jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpanostaan arvostetaan työpaikalla ja että työpaikan ilmapiiri on hyvä ja avoin. Kannustusta ja tukea esimiehiltä tai työkavereilta kokivat saavansa eniten toimihenkilöesimiehet. Näistä vastaajista lähes 90 %, kun taas toimihenkilöistä 67 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä. Työntekijöiden vastaava prosenttiosuus oli 80. Kommunikaatio ja tiedonkulku työyhteisössä koettiin pääosin positiiviseksi (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Työntekijöistä 80 %, toimihenkilöistä 83 % ja toimihenkilöesimiehistä 94 % oli tätä mieltä. (Liite 3)

Liitteessä 3 olevasta taulukosta voidaan nähdä, että toimihenkilöistä noin kolmannes (34 %) koki, että työpaikalla kaikkia ei kohdella tasavertaisesti (jokseenkin tai täysin eri mieltä). Sen sijaan kaikki (100 %) työntekijöistä ja 83 % toimihenkilöesimiehistä koki kohtelun työpaikalla tasavertaiseksi. Lisäksi kaikki (100 %) työntekijät ja toimihenkilöesimiehet kokivat, että työpaikalla ei kiusata ketään. Vastaava prosenttiosuus toimihenkilöillä oli 67 ja loput vastauksista neutraaleja. Nämä tulokset osoittavat toimihenkilöiden kokevan työpaikan hieman vähemmän oikeudenmukaiseksi muihin ammattiryhmiin verrattuna.

6.4 Fyysinen työhyvinvointi

Seuraavaksi käsitellään fyysiseen työympäristöön ja jaksamiseen liittyviä työhyvinvointiväittämiä ja niiden tuloksia. Kaaviossa 3 esitetään kysymysväittämien tulokset keskiarvoina.

KAAVIO 3. Rakennusalan työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemukset fyysiseen työympäristöön ja terveyteen liittyvistä työhyvinvointitekijöistä vastausten keskiarvoina esitettynä. (5=Täysin samaa mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä)



Kaaviota 3 tarkastelemalla voidaan huomata, että pääasiassa fyysinen työhyvinvointi on hyvää rakennusalalla. Kuitenkin psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen verrattuna voidaan havaita, että keskiarvo joidenkin ammattiryhmien kohdalla jäi alle neljään neljässä seitsemästä kysymysväittämästä. Nämä liittyivät työstä palautumiseen ja ergonomian sekä kiireeseen ja ylitöihin.

Suurin osa jokaisen ammattiryhmän edustajista koki työkykynsä hyväksi (täysin tai jokseenkin samaa mieltä): työntekijöistä 80 %, toimihenkilöistä 84 % ja toimihenkilöesimiehistä 88 %. Kaikki toimihenkilöt ja lähes kaikki (94 %) toimihenkilöesimiehet kokivat, että työ ei ole fyysisesti liian kuormittavaa. Työntekijöistä näin koki 80 %. Nämä havaittiin Liitteessä 4 olevasta taulukosta.

Kuten liitteessä 4 olevasta taulukosta nähdään, työhyvinvointiväittämän ”saan palauduttua raskaastakin työpäivästä hyvin” kanssa täysin samaa mieltä oli 60 % työntekijöistä, kun taas toimihenkilöistä 33 % ja toimihenkilöesimiehistä 24 % oli tätä mieltä. Eron voi havaita myös keskiarvoissa, joissa työntekijöillä se on 4,6, toimihenkilöillä 4 ja toimihenkilöesimiehillä 3,9.

Ergonomiassa ammattiryhmien välinen ero voidaan havaita siten, että toimihenkilöistä (83 %) ja toimihenkilöesimiehistä (82 %) suurin osa koki

pystyvänsä työskentelemään täysin tai jokseenkin ergonomisesti hyvin. Sen sijaan työntekijöistä 60 % koki näin.

Kaikki työntekijät vastasivat väittämään ”koen, että aikataulut eivät ole liian tiukkoja ja saan tehtyä työni huolella” olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Sen sijaan sekä toimihenkilöistä että toimihenkilöesimiehistä kaksi kolmasosaa oli tätä mieltä. Lisäksi toimihenkilöistä kolmasosa (33 %) oli väittämän kanssa täysin eri mieltä. Huomionarvoista on, että työntekijöiden (4,6) ja toimihenkilöiden (2,8) keskiarvot erosivat selvästi. Hieman sama trendi jatkuu ylitöiden kohdalla, sillä toimihenkilöistä kahden kolmasosan mielestä ylitöitä ei ole liikaa. Sen sijaan työntekijät ja toimihenkilöesimiehet lähes kaikki olivat tätä mieltä. (Liite 4)

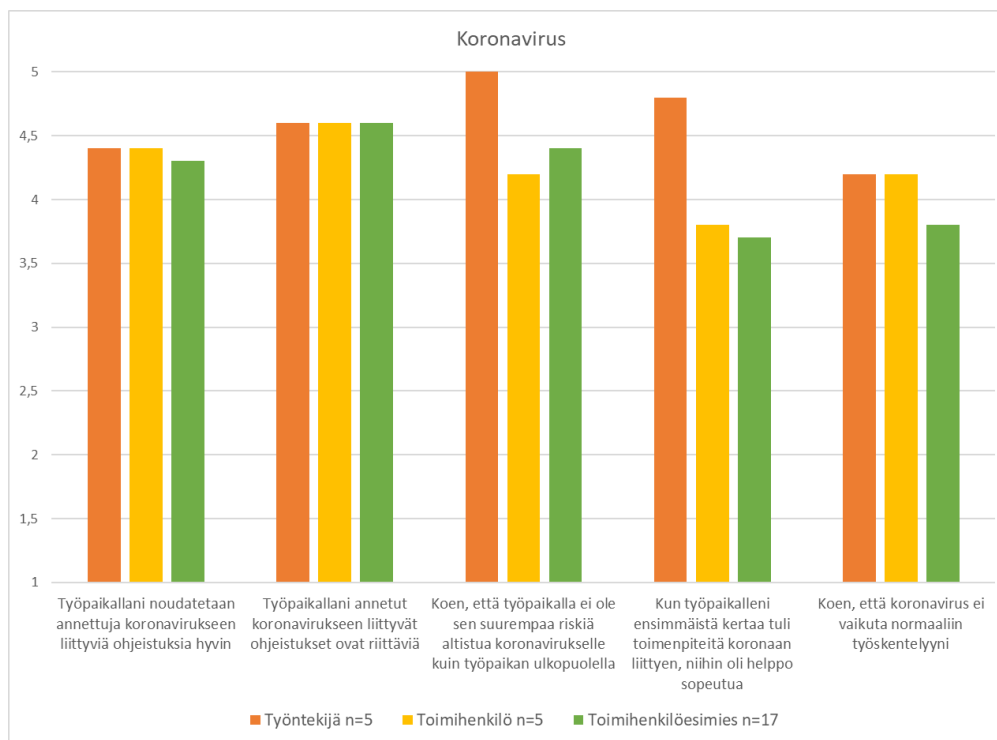
Kaikki työntekijät kokivat työnsä ja työympäristönsä täysin turvalliseksi. Toimihenkilöistä ja toimihenkilöesimiehistä lähes kaikki kokivat sen jokseenkin tai täysin turvalliseksi.

Kyselylomakkeessa vastaajia myös pyydettiin arvioimaan oma fyysinen kunto asteikolla 1-10, jossa 1=huono ja 10=erittäin hyvä. Ammattiryhmien välillä ei ollut juurikaan eroa fyysisessä kunnossa. Työntekijöiden keskiarvo oli 7,6, toimihenkilöiden 8 ja toimihenkilöesimiesten 7,1.

6.5 Koronapandemian vaikutus työntekoon ja työympäristöön

Seuraavassa kaaviossa 4 esitetään työntekijöiden, toimihenkilöiden ja toimihenkilöesimiesten kokemuksia koronapandemian työhön tuomista muutoksista.

KAAVIO 4. Rakennusalan työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemukset covid19 pandemian vaikutuksesta työhyvinvointiin ja työjärjestelyihin vastausten keskiarvoina esitettynä. (5=Täysin samaa mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä)



Koronan aiheuttamat muutokset työpaikalla eivät keskiarvojen perusteella ole olleet negatiivisia. Joissakin ammattiryhmissä keskiarvoissa jäätiin alle neljään koronan aiheuttamiin toimenpiteisiin sopeutumisessa ja sen vaikutuksista normaaliin työskentelyyn. (Kaavio 4.)

Vastaajien mukaan työpaikalla on noudatettu koronavirukseen liittyviä ohjeistuksia hyvin, työntekijöistä 80 %, toimihenkilöistä 100 % ja toimihenkilöesimiehistä 89 % on vastannut väittämään joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Kaikkien työntekijöiden ja toimihenkilöiden mukaan koronavirukseen liittyvät ohjeistukset ovat riittäviä ja noin 90 % toimihenkilöesimiehistä on myös tätä mieltä. (Liite 5.)

Kaikki työntekijät olivat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla ei ole sen suurempaa riskiä altistua koronavirukselle kuin muuallakaan. Toimihenkilöistä 40 % ja toimihenkilöesimiehistä 71 % on vastannut samalla tavalla. Kuitenkin keskiarvon perusteella koronan suhteen ollaan työpaikalla varsin turvallisin mielin.

Liitteessä 5 olevasta taulukosta voidaan havaita työntekijöiden olevan täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että koronatoimenpiteisiin oli helppo sopeutua.

Toimihenkilöistä kuitenkin vain 60 % oli tätä mieltä ja toimihenkilöesimiehistä 71 %. Jokaisessa ammattiryhmässä noin joka viides oli sitä mieltä, että koronavirus vaikuttaa normaaliin työskentelyyn. Lähes kaikki loput kuitenkin olivat jokseenkin tai täysin sitä mieltä, ettei koronavirus vaikuta normaaliin työskentelyyn. Väittämässä ” työpaikallani on todettu koronavirustartun(toj)a” työntekijöistä kaikki vastasivat ”ei”, toimihenkilöissä kaksi vastasi ”kyllä” ja kolme ”ei”. Toimihenkilöesimiehistä viisi vastasi ”kyllä” ja 12 ”ei”.

Yhdessä avokysymyksistä (Liite 1) kysyttiin koronaviruksen ja sen johdosta tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksista työntekoon ja työympäristöön. Avokysymykseen vastasi 19 kyselyyn osallistunutta. Viiden vastaajan mielestä koronavirus ei ole vaikuttanut millään tavalla työskentelyyn. Seitsemässä vastauksessa mainittiin maskien käytöstä ja kahdessa näistä sanottiin maskien hankaloittavan työntekoa. Viidessä vastauksista tuotiin ilmi turvavälien pitäminen ja henkilörajaukset. Kolmessa vastauksessa sanottiin hygieniatason nostosta, joka näkyi mm. siivouksen lisääntymisenä ja käsidesin käyttönä. Kahdessa vastauksista tuotiin esiin ruokailujen, taukojen ja työaikojen jaksotusta. Neljässä vastauksista tuotiin esiin työn luonteen muuttumista, joka näkyy mm. etätyönä.

6.6 Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät töissä ja vapaa-ajalla

Kyselylomakkeessa kahdessa avokysymyksistä kysyttiin tekijöistä mitkä estävät ja mitkä edistävät työhyvinvointia. Edistävässä ja estävässä tekijöissä tuli paljon yhteneväisiä ja samoihin aihepiireihin liittyviä vastauksia. Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvään kysymykseen vastasi 20 osallistunutta ja työhyvinvoinnin estämiseen liittyvään kysymykseen vastasi 18 osallistujaa. Vastaukset luokiteltiin sisältöjen mukaan siten, että yhdeltä osallistujalta voitiin saada useampaan kategoriaan vastaus.

Työssä työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi viisi vastaajista mainitsi hyvän ja mukavan työilmapiirin, johon kuului mm. huumori ja hyvät työkaverit. Kahdessa vastauksista tuotiin esille fyysiseen työhyvinvointiin liittyviä työn ominaisuuksia kuten raskaan työn peruskuntoa ylläpitävä merkitys tai sähköpöydän tuoma ergonominen etu. Lisäksi kaksi vastaajista piti työhyvinvoinnille tärkeänä, että

oma työ on hyvin suunniteltu ja aikataulutettu. Yksittäisiä vastauksia olivat: ” työpaikan ruoka”, ”ulkoilma” ja ”onnistumiset”. Vapaa-ajan merkityksestä työhyvinvointiin vastauksissa korostui selkeästi liikunta (11) ja muut harrastukset (9). Muina edistävänä tekijöinä mainittiin riittävä lepo ja uni (3), kaverit ystävät tai perhe (4), ajatuksien saaminen muualle (2), ulkoilu (2) ja kiireettömyys (1).

Työhyvinvointia estävissä tekijöissä vapaa-ajan osalta ei tullut juurikaan mainintoja, kuitenkin seitsemässä vastauksessa puhuttiin väsymyksestä tai vähäisestä unesta ja yhdessä mainittiin vajavaisesta palautumisesta. Yhdessä vastauksessa sanottiin: ”Kun koti tai työ tulee väärään paikkaan; kotiasiat ei voi olla töissä”. Töissä sen sijaan oli useita työhyvinvointia estäviä tekijöitä. Kahdeksassa vastauksista mainittiin kireä aikataulutus tai kiire. Stressin kokemuksesta mainitsi kuusi vastaajaa. Kahdessa yksittäisessä vastauksessa työhyvinvointia esti liian suuri työkuorma ja liiallinen vastuu. Fyysisistä estävistä tekijöistä mainittiin epäergonomiset työasennot (2), istumatyö päätteellä (1) ja pitkät työmatkat (1). Muita vastauksia olivat lisäksi epäselvä työnjako, toimimaton organisaatio ja muiden töiden tekeminen.

6.7 Tarvittavia toimenpiteitä ja johtopäätöksiä tuloksista

Vaikka työhyvinvointi kokonaisuudessaan vaikutti olevan hyvässä kunnossa kyselytutkimukseen osallistuvissa yrityksissä, joitakin heikompia asioita kuitenkin tuli esille. Psykkisen osa-alueen alla erityisesti ei esimiesasemassa olevat toimihenkilöt kokivat stressiä enemmän muihin ammattiryhmiin verrattuna. Samoin he kokivat aikataulut liian tiukoiksi ja kiireellisiksi. Kiire ja siitä mahdollisesti aiheutunut stressi ja riittämätön uni näyttäytyi myös työhyvinvointia estävissä tekijöissä useissa vastauksissa. Useasti tämä johtuu rakennusalan töiden projektiluontoisuudesta, missä aikataulut ovat yleensä kiireelliset eikä niissä ole yleensä paljoa joustoa. Rakennusalalla pitäisikin kiinnittää enemmän huomiota töitä ja projekteja suunnitellessa realistisiin aikatauluihin, joissa on pelivaraa mahdollisille viivästyksille. Toisena hyvänä vaihtoehtona on myös työkuorman tasaaminen samaan ammattiryhmään kuuluvien kesken. Tämä edistää myös sosiaalisessa työhyvinvoinnissa negatiiviseksi koettua tasavertaisuutta. Fyysisen osa-alueen alla myös työergonomia oli koettu

joidenkin osalta heikommaksi. Hyvään ergonomiseen suunnitteluun tulisikin kiinnittää huomiota työsuorituksen toteuttamisessa esimerkiksi lisäämällä aputyövälineitä estämään huonoja työskentelyasentoja. Työntekijöillä nämä voisivat olla mekaanisia tai sähköisiä nostimia, toimihenkilöillä esimerkiksi sähköpöytiä.

Työhyvinvointia voidaan yleisesti edistää pitämällä esimerkiksi virkistyspäiviä, taukojumppaa, ilmaisia lounaita/kakkukahveja. Kulttuuri- ja liikuntasetelit tukevat myös vapaa-ajalla tapahtuvaa liikuntaa ja harrastustoimintaa, jotka koettiin edistävän työhyvinvointia. Kuitenkin pitää muistaa, että virkistystoiminnalla ei pystytä vaikuttamaan yritysten sisäisiin esimerkiksi työnjakoon liittyviin ongelmiin. Lisäksi esimiesten kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa esiin tulleisiin ongelmakohtiin pitäisi aidosti puuttua ilman, että kehityskeskustelut ovat vain välttämätöntä protokollaa.

7 SELVITYKSEN LUOTETTAVUUS JA POHDINTA

7.1 Kyselytutkimusmenetelmän arviointia

Opinnäytetyöhön liittyvän kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää Pirkanmaan alueen yritysten työhyvinvointia työntekijöiden ja toimihenkilöiden näkökulmasta. Kyselytutkimukseen liittyvä sähköinen kyselylomake oli helppo ja nopea tapa kerätä aineistoa. Tämä oli myös turvallinen tapa kerätä aineistoa vallitsevan koronapandemian vuoksi. Toisaalta sähköisen kyselylomakkeen haittana oli se, että kyselytutkimuksen tekijä ei pystynyt henkilökohtaisesti saavuttamaan ja motivoimaan kohderyhmää. Vastausten määrä jäikin vähäiseksi työntekijöiden osalta kaikkiin toimihenkilöihin verrattuna. Aineiston keruussa olisi voinut käyttää yhteyshenkilönä yritysten henkilöstöhallintoa, jolloin työntekijöitä olisi mahdollisesti voinut tavoittaa helpommin. Ammattiryhmien välisen vertailun näkökulmasta työntekijöiden vähäinen määrä ja melko nuori ikäjakauma voivat vääristää kyselytutkimuksen tuloksia. Tämän tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää koskemaan koko Pirkanmaan alueen rakennusalaalla työskenteleviä, koska kohderyhmä valittiin näytteenä, jolloin kyselylomake lähetettiin vain tietyille yhteyshenkilöille ja sitä kautta tietyille yrityksille.

Kyselymittaria voidaan pitää luotettavana työhyvinvointia mittaavana välineenä, sillä kyselymittari oli laadittu huolellisesti käyttäen apuna aikaisempia työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia ja teoriaa. Toisaalta avokysymysten tai haastattelun käyttäminen olisi voinut tuoda yksilöllisempää ja syvällisempää tietoa työhyvinvoinnista verrattuna kyselylomakkeessa ennalta määriteltyihin työhyvinvointia koskeviin väittämiin. Haastattelututkimuksessa käänttöpuolena olisi kuitenkin voinut olla haastattelijan läsnäolosta johtuva varovaisempi suhtautuminen kysymyksiin ja väittämiin. Kyselylomaketta täytettäessä säilyy täysi anonymiteetti.

7.2 Tulosten ja niiden luotettavuuden tarkastelua

Yleisesti ottaen työhyvinvointi näyttäytyi hyvänä tutkimukseen osallistuneiden rakennusalan työntekijöiden ja toimihenkilöiden kesken psyykkisessä, sosiaalisessa ja fyysisessä osa-alueessa.

7.2.1 Psyykkisen osa-alueen tarkastelua

Psyykkisen osa-alueen osalta tulokset osoittivat, että kaikissa ammattiryhmissä suurin osa tulee mielellään töihin ja pitää työtään mielekkäänä. Tämä tulos on saman suuntainen Savinaisen (2013) tutkimuksen kanssa, jossa tutkittiin työn imua. Lisäksi tämän tutkimuksen tulokset ovat samankaltaisia Savinaisen tutkimuksen kanssa siinä, että mahdollisuudet omaan työhön vaikuttamiseen ja sen kehittämiseen ovat hyviä rakennusosalalla. Nämä ovat osa mielekkäälle työlle ominaisia itsenäisyyden ja pärjäämisen kokemusta (Hakanen 2011). Tutkimukseen osallistujilla oli myös hyvä itseluottamus työn tekemiseen, sillä he kaikki kokivat olevansa hyviä työssään ja kokivat sen tärkeäksi. Sen sijaan toimihenkilöesimiehet kokivat työnsä tarjoavan enemmän haastetta, kuin toimihenkilöt ja työntekijät. Tähän tulokseen voi vaikuttaa esimiestyön tuoma jatkuva vaihtelevuus ja erilaiset ja uudet tilanteet työn teossa.

Stressin osalta voitiin havaita, että toimihenkilöt ja toimihenkilöesimiehet kokivat työssään enemmän stressiä kuin työntekijät. Myös avokysymysten vastauksissa työhyvinvointia estävissä tekijöissä mainittiin useasti stressi. Pesson ym. (2010) mukaan rakennusosalalla yleisempiä stressioireita ovat väsymys ja unihäiriöt, joita myös kyselytutkimukseen osallistujat toivat esille. Toimihenkilöiden stressin kokemusta voi tukea se, että yleensä toimihenkilöillä on enemmän vastuuta kuin työntekijöillä. Aikaisempien tutkimusten mukaan, pitkittynyt stressi voi johtaa työuupumukseen (Kärkkäinen ym. 2014). Saatujen tutkimustulosten valossa erityisesti toimihenkilöiden työssä jaksamiseen tulisi kiinnittää huomiota ja kartoittaa tarkemmin syitä stressille. Työntekijöiden vähäinen stressin kokeminen on ristiriidassa RILMA-kehittämishankkeeseen (Rakennusteollisuus 2011) liittyvän tutkimuksen kanssa, joka osoitti, että lähes puolet työntekijöistä koki stressiä jonkin verran.

7.2.2 Sosiaalisen osa-alueen tarkastelua

Sosiaalinen työhyvinvointi näyttäytyi kyselytutkimuksessa varsin positiivisena. Suurin osa kaikista ammattiryhmistä koki saavansa arvostusta ja koki ilmapiirin hyväksi. Lisäksi he kokivat, että työtovereilta saa tukea ja kannustusta ja kommunikaatio sujuu työntekijöiden ja työnjohdon välillä. Nämä tutkimustulokset ovat saman suuntaisia aiempien tutkimusten mukaan, joissa havaittiin, että rakennusalalla ilmapiiri ja työyhteisön yhteishenki ovat positiivisia (Rakennusteollisuus 2011; Savinainen 2013). Rakennusalan yleisesti hyvä ja kannustava ilmapiiri voi osittain johtua siitä, että työtä tehdään useasti muiden kanssa, tiivistä porukassa. Sosiaalista osa-aluetta tarkastellessa eri ammattiryhmät erosivat toisistaan ainoastaan tasavertaisuuden osalta. Ei esimiesasemassa olevat toimihenkilöt olivat ainoa ammattiryhmä, missä tasavertaisuutta ei koettu niin vahvana. Epätasavertaisuuden kokemus voi liittyä esimerkiksi epätasaiseen työnjakoon tai kanssatyöskentelijöiden huonoon kohteluun joko esimerkiksi iän tai etnisen taustan perusteella.

7.2.3 Fyysisen osa-alueen tarkastelua

Suurin osa kaikissa ammattiryhmissä koki työkykynsä ja fyysisen kuntonsa hyväksi. Niissä yksittäisissä vastauksissa, missä fyysistä kuntoa ei koettu hyväksi, ei myöskään työkykyä koettu hyväksi. Tämä osoittaa fyysisen kunnan vaikuttavan suoraan kykyyn työskennellä. Fyysisen kuormittavuuden osalta työntekijät kokivat työnsä ymmärrettävästi kuormittavammaksi, kuin kaikki toimihenkilöt, onhan rakennusalan työ määritelty raskaaksi tai keskiraskaaksi työksi (Pesso ym. 2010). Lisäksi työntekijät kokivat työnsä ergonomian huonommaksi kuin toimihenkilöt. Pitkittyessään nämä ongelmat johtavat tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin, jotka rakennusalalla ovatkin yleisimpiä terveyttä uhkaavia tekijöitä (Rakennusteollisuus 2011). Yllättävä tutkimustulos oli kuitenkin se, että kaikki työntekijät kokivat työympäristönsä turvalliseksi ollessaan täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Palautumisen osalta tulokset osoittivat, että suurin osa kyselyyn vastanneista sai palaututtua työpäivästään hyvin. Työntekijät kokivat palautuvansa kuitenkin hieman paremmin kuin muut ammattiryhmät. On huomattavaa, että kaikki työntekijät kokivat aikataulut kiireettömiksi. Sen sijaan erityisesti toimihenkilöt kokivat aikataulut tiukoiksi ja heidän mielestään ylitöitä oli muihin verrattuna enemmän. Toimihenkilöesimiehistä suurin osa ei kokenut aikatauluja tiukoiksi. Työhyvinvointia estävissä tekijöissä tuli ilmi kiire useampaan kertaan. Tuloksia tarkastellessa voikin huomata, että tiukat aikataulut ja kiire heijastuvat työn stressaavuuden kokemiseen, joka taas vaikeuttaa työpäivästä palautumista. Nämä kaikki tekijät esiintyivät ei esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden vastauksissa. Aiempien tutkimuksien mukaan kiire on yksi suurimmista työuupumuksen ja –stressin aiheuttajista (Työterveyslaitos 2021). Nämä kyselytutkimuksen tulokset osoittavat myös sen, että kyselymittari on toimiva ja luotettava työhyvinvoinnin mittaamisessa.

Kyselytutkimus osoitti, että vapaa-ajan aktiviteetit edistävät työhyvinvointia, mikä käy ilmi myös Savinaisen (2013) tutkimuksessa. Näitä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat esimerkiksi liikunta, muut vapaa-ajan harrastukset ja sosiaaliset suhteet. Tämä on myös osoitus työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta, johon vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät (Laine 2015).

7.2.4 Koronavirus

Koronavirukseen ja sen aiheuttamiin toimenpiteisiin ja ohjeistuksiin oli suhtauduttu ja sopeuduttu yllättävän hyvin siihen nähden, että koronauutisointi on ollut negatiivissävytteistä. Rakennusala ei ole ollut parhaassa valossa koronauutisten suhteen. Vaikka yrityksessä olisi todettu koronavirustartunt(oj)a, ei siltikään koeta olevan sen suuremmassa riskissä altistua virukselle kuin ”ulkomaailmassakaan”.

Kyselytutkimuksessa suurin osa vastaajista koki, että työpaikalla noudatetaan ohjeistuksia ja ne ovat riittäviä. Kukaan ei kokenut ohjeistuksia ja niiden noudattamista riittämättömäksi. Sen sijaan toimihenkilöiden ja toimihenkilöesimiesten oli vaikeampi sopeutua koronaan liittyviin toimenpiteisiin

kuin työntekijöiden. Tämä voi johtua avokysymyksissäkin esille tulleesta työtapojen muutoksesta ja osaltaan heijastua myös toimihenkilöiden kokemaan stressiin. Työtapojen muutos vaikuttaa toimihenkilöesimiesten työhön, kun pitää seurata uusia asioita ja niiden noudattamista.

8 YHTEENVETO

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin kirjallisuustutkimuksen ja kyselytutkimuksen avulla Pirkanmaan alueen rakennusalalla työskentelevien työhyvinvointia. Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe aina, mutta erityisesti nyt vallitsevan koronapandemiatilanteen vuoksi. Työhyvinvointia tutkittiin psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä näkökulmasta. Myös koronan vaikutuksia työn tekemiseen selvitettiin.

8.1 Menetelmät ja tulokset

Kirjallisuustutkimuksen avulla kartoitettiin työhyvinvoinnin käsitteitä ja niiden välisiä suhteita tutustumalla aiheeseen liittyviin tutkimuksiin ja teoriaan. Tämän pohjalta suunniteltiin kyselytutkimuksessa käytetty puolistrukturoitu kyselylomake, jolla mitattiin työhyvinvointia. Kyselymittari muodostui positiivisista työhyvinvointiväittämistä, joita vastaajat arvioivat viisi portaisella Likert-asteikolla. Kyselylomakkeen lopussa oli myös avokysymyksiä, joilla kartoitettiin työhyvinvointia edistäviä ja estäviä tekijöitä.

Työhyvinvoinnin kaikilla osa-alueilla, psyykkisellä, sosiaalisella ja fyysisellä, tulokset olivat pääosin positiivisia. Suurimman osan kyselyyn osallistuneiden mielestä töihin oli mukava tulla ja se oli mielekästä. Työhön liittyvästä itseluottamuksesta kertoi se, että suurin osa koki työnsä tärkeäksi ja olevansa hyvä siinä mitä tekevät. Lähes kaikki kokivat mahdolliseksi kehittyä työssään ja vaikuttaa sen tekemiseen. Toimihenkilöesimiehet kokivat työnsä tarjoavan eniten haastetta. Työ koettiin jokseenkin stressaavaksi erityisesti toimihenkilöiden osalta. Sosiaalisen työhyvinvoinnin osalta suurin osa koki yleisen työilmapiirin ja henkilöiden välisen vuorovaikutuksen hyväksi ja kannustavaksi. Kuitenkin tasavertaisuudessa oli puutteita, varsinkin ei esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden mielestä. Suurin osa vastaajista koki työkykynsä ja fyysisen kuntonsa hyväksi. Fyysisen työympäristön osalta ergonomiassa ja työn kuormituksessa oli tyytymättömyyttä työntekijöiden kohdalla. Erityisesti ei esimiesasemassa olevat toimihenkilöt kokivat aikataulujen olevan liian tiukkoja ja jotkut esimiesasemassa olevat kokivat niiden olevan jokseenkin tiukkoja. Työn

teko ja työympäristö koettiin turvalliseksi lähes poikkeuksetta. Työhyvinvointia edisti vapaa-ajalla harrastukset ja liikunta ja töissä hyvä ja mukava työilmapiiri. Estäviä tekijöitä olivat pääasiassa riittämätön uni, stressin kokeminen ja työssä koettu kiire.

Koronapandemian tuomat ohjeistukset koettiin riittävinä ja niitä noudatettiin hyvin kaikissa ammattiryhmissä. Sen sijaan koronaan liittyviin toimenpiteisiin oli kaikkien toimihenkilöiden vaikeampi sopeutua kuin työntekijöiden. Riskiä sairastua koronaan ei pidetty työpaikalla sen suurempana kuin muuallakaan.

8.2 Suositukset

Kiireen ja stressin välttämiseksi rakennusalalla pitäisi kiinnittää enemmän huomiota töitä ja projekteja suunnitellessa realistisiin ja joustavampiin aikatauluihin. Työkuorman tasaaminen taas lisää tasavertaisuuden tunnetta. Hyvään ergonomiseen suunnitteluun tulisi kiinnittää huomiota työsuorituksen toteuttamisessa esimerkiksi lisäämällä aputyövälineitä estämään huonoja työskentelyasentoja.

Työhyvinvointia voidaan yleisesti edistää pitämällä esimerkiksi virkistyspäiviä, taukojumppaa, ilmaisia lounaita/kakkukahveja. Kulttuuri- ja liikuntaselitteet tukevat vapaa-ajalla tapahtumaa liikuntaa ja harrastustoimintaa. Kuitenkin pitää muistaa, että virkistystoiminnalla ei voida vaikuttaa yritysten sisäisiin ongelmiin. Esiemiesten kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa esiin tulleisiin ongelma-kohtiin pitäisi aidosti puuttua.

8.3 Aiheeseen liittyviä mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia

Tämä kyselytutkimus painottui selvittämään sitä, millaiseksi työhyvinvointi koetaan rakennusalalla. Kuitenkin monet tulokset herättivät kysymyksiä siitä, miksi työhyvinvointi koetaan kyseisellä tavalla. Erityisesti työuupumukseen viittaavat oireet herättivät kysymyksiä. Tulevaisuudessa voisi siis tarkastella tarkemmin työhyvinvointia ja siihen liittyviä syitä. Tähän voitaisiin päästä kiinni

käyttämällä haastattelututkimusta kyselytutkimuksen rinnalla tai sijasta. Havaittiin myös, että eri osa-alueiden välillä oli vastauksissa yhteyttä. Jatkotutkimuksissa voisikin selvittää tarkemmin näiden osa-alueiden välistä yhteyttä osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

Tässä kyselytutkimuksessa tutkimusjoukko oli pieni varsinkin työntekijöiden osalta. Isommalla otoksella päästäisiin tarkastelemaan luotettavammin ammattiryhmien välisiä eroja. Lisäksi jatkossa suurempi otos takaisi sen, että eroja voitaisiin vertailla vastaajien iän, työkokemuksen ja yksittäisien ammattiryhmien mukaan. Tämä on tärkeää myös tulosten yleistettävyyden kannalta. Ammattiryhmiä olisi myös hyvä vertailla sisäisesti.

LÄHTEET

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. 2014. Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-41. <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

Borg, S. 2021. Kyselylomakkeen laatiminen. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampereen yliopisto: Tietoarkisto. Luettu 6.5.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2021. Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020. Työterveyslaitos. Luettu 25.2.2021 <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2008. Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä: kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus*, 6(1), 30-43. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87548>

Ilmarinen, J. 2004. Jatkavatko ja jaksavatko suomalaiset työelämässä nykyistä pidempään? *Työ ja ihminen* 18, 207–208.

Juuti, P. 2005. Toivon johtaminen. Helsinki: Otava.

Jyväskylän yliopisto. 2021. Tiedon lähteet eri tarpeisiin. Jyväskylän yliopisto: Avoimen yliopiston Koppa. Luettu 3.3.2021 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/tiedonlahteet-eri-tarpeisiin>

Kaltiainen, J. 2020. Kuka auttaisi työhölistia? Työterveyslaitos. Luettu 19.5.2021 <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuka-auttaisi-tyoholistia/>

Kuula-Luumi, A. 2018. Turvaa tutkittavan anonymiteetti. Luettu 6.5.2021 <https://vastuullinentiede.fi/fi/jatkokaytto/turvaa-tutkittavan-anonymiteetti>

Kärkkäinen, R., Saaranen, T. & Louhevaara, V. 2014. Työuupumus työyhteisössä: työyhteisön jäsenten kokemukset, roolien omaksuminen ja sosiaalinen tuki. *Työelämän tutkimus*, 12(2), 103-115. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87154>

Laine, P. 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus*, 35(1), 30-46. <https://doi.org/10.33336/aik.94120>

Launis M. & Lehtelä J. 2011. *Ergonomia*. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136841/978-952-261-059-1_Ergonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mattila, M. 2021. Tutkimusprosessi. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. 2021. Tampereen yliopisto: Tietoarkisto. Luettu 7.5.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/tutkimus/prosessi/>

Mattila, M. 2021. Otos ja otantamenetelmät. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. 2021. Tampereen yliopisto: Tietoarkisto. Luettu 7.5.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/otos/otantamenetelma/t/>

Niemelä, K. 2001. Työhyvinvointi esimiestyössä. Kauppatieteiden Pro gradu-tutkielma. Vaasan yliopisto. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/3500/osuva_4518.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Paaso, E. 2021. Mittaaminen: mittarin luotettavuus. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. 2021. Tampereen yliopisto: Tietoarkisto. Luettu 7.5.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus/>

Perhoniemi, R. & Hakanen, J. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia*, 48(2), 88-101. https://www.researchgate.net/profile/Jari-Hakanen/publication/237085273_Tyon_imun_ja_ystavallisuuden_siirtyminen_tyopareilla/links/02e7e51b6b4c4b88fb000000/Tyoen-imun-ja-ystaevaellisuuden-siirtyminen-tyoepareilla.pdf

Pesso, K., Julin, M., Penttilä, H., Pekkanen, H., Melin, T. & Rahijärvi, P. 2010. Skanska jaksava. Rakennustyöntekijöiden fyysinen kunto, työn fyysinen kuormittavuus ja siihen vaikuttaminen. *Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 38*. Helsinki: Edita Prima Oy. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114721/Laurea%20julkaisut%20B38.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes print. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence>

Rakennusteollisuus. 2011. RILMA 2011 - Rakennusalan työilmapiiri ja henkilöstön hyvinvointi 2011 – kehittämishanke. <https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/ajankohtaista/ajankohtaista-liitteet/rilma.pdf>

- Raksystems. 2017. Kreosootti. Luettu 19.5.2021
<https://www.raksystems.fi/sanasto/kreosootti/>
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Tammerprint Oy. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/04/punk_esimiesopas_www.pdf
- Työterveyslaitos. 2021. Stressi ja työuupumus. Luettu 18.3.2021
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Työterveyslaitos. 2021. Työhyvinvointi. Luettu 18.3.2021
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. 2021. Työn imu. Luettu 18.3.2021
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Työterveyslaitos. 2021. Tuki- ja liikuntaelinten terveys. Luettu 18.3.2021
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/>
- Työterveyslaitos. 2021. Miten Suomi voi? Luettu 25.2.2021
<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>
- Savinainen, M. 2013. Rakentajan työhyvinvointi. Rakentajan kalenteri (s. 188-193). Rakennustietosäätiö RTS, Rakennustieto Oy ja Rakennus mestarit ja insinöörit AMK RKL ry.
<https://www.rakennustieto.fi/Downloads/RK/RK130701.pdf>
- Sinisammal, J., Belt, P., Autio, T., Härkönen, J. & Möttönen, M. 2011. Tilanneherkkä työhyvinvoinnin johtamismalli. Premissi, 4, 28-35.
- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, sivut 100-112.
- Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje ja kyselylomake

Rakennusalan työhyvinvointikysely

Start of Block: Block 6

34 Rakennusalan työhyvinvointikysely

Hyvä rakennusalalla työskentelevä, Olen rakennus- ja yhdyskuntatekniikan insinööriopiskelija Otto Arvaja Tampereen ammattikorkeakoulusta. Tämän kyselytutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa eri rakennusalan yritysten työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä ja tietoa, joilla voidaan kehittää toimintaa ja täten parantaa työhyvinvointia. Kyselytutkimus on osa opinnäytetyötäni. Vastaamiseen vie viidestä kymmeneen minuuttia. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastauksia käsitellään yleisesti ryhmätasolla niin, että yksittäisiä vastauksia ei pysty tunnistamaan. Tutkimuksen valmistuttua toukokuussa 2021, se on luettavissa julkisessa kokotekstitietokannassa, osoitteessa www.theseus.fi, jonne tallennetaan ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä. Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Eero Nippala Tampereen ammattikorkeakoulusta, puh. 040-5460174. Kyselyyn on aikaa vastata 30.4.2021 asti.

Suuri kiitos ajasta ja vastauksistanne. Lisätietoja kyselystä antaa Otto Arvaja, Ystävällisin terveisin, Otto Arvaja

End of Block: Block 6

Start of Block: Tietoa

1. Vastaajan ikä

2. Vastaajan työkokemus vuosina rakennusalalla, valitse oikea vaihtoehto

0-10

11-20

21-30

31-40

41-50

50+

3. Valitse oikea vaihtoehto, olen

- Työntekijä
- Toimihenkilö esimiesasemassa
- Toimihenkilö ei esimiesasemassa

End of Block: Tietoa

Start of Block: Kokemuksia työstä

4.

Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto seuraavissa väittämissä: Koen, että töihin on yleisesti mukava tulla

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

5. Koen työni mielekkääksi

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

6. Koen työni tärkeäksi

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

7. Koen työni riittävän haastavaksi

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

8. Koen olevani hyvä siinä, mitä teen

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

9. Pystyn vaikuttamaan itse työni tekemiseen ainakin osittain

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

10. Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

11. Työni ei ole liian stressaavaa

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

End of Block: Kokemuksia työstä

Start of Block: Työyhteisö

12.

Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto seuraavissa väittämässä: Koen, että työpaikallani arvostetaan työpanostani

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

13. Työpaikkamme ilmapiiri on hyvä ja avoin

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

14. Saan tukea ja kannustusta työssäni esimiehiltä tai työkavereilta

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

15. Kommunikaatio ja tiedon kulku työntekijöiden ja työnjohdon välillä toimii hyvin

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

16. Työpaikallani kaikkia kohdellaan tasavertaisesti

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

17. Työpaikallani ketään ei kiusata

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

End of Block: Työyhteisö

Start of Block: Fyysinen jaksaminen ja työympäristö

18.

Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto seuraavissa väittämissä: Koen työkykyni hyväksi

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

19. Koen, että työni ei ole fyysisesti liian kuormittavaa

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

20. Saan palaututtua raskaastakin työpäivästä hyvin

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

21. Pystyn työskentelemään ergonomisesti hyvin

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

22. Koen, että aikataulut eivät ole liian tiukkoja ja saan tehtyä työni huolella

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

23. Ylitöitä ei ole mielestäni liikaa

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

24. Koen työni ja työympäristöni turvalliseksi

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

25. Arvioi oma fyysinen kuntosi asteikolla 1-10, 1:n ollessa huono, 10 ollessa erittäin hyvä

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Click to write Choice 1 ()



End of Block: Fyysinen jaksaminen ja työympäristö

Start of Block: Koronavirus

26.

Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto seuraavissa väittämissä: Työpaikallani noudatetaan annettuja koronavirukseen liittyviä ohjeistuksia hyvin

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

27. Työpaikallani annetut koronavirukseen liittyvät ohjeistukset ovat riittäviä

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

28.

Koen, että työpaikalla ei ole sen suurempaa riskiä altistua koronavirukselle kuin työpaikan ulkopuolella

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

29.

Kun työpaikalleni ensimmäistä kertaa tuli toimenpiteitä koronaan liittyen, niihin oli helppo sopeutua

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

30. Koen, että koronavirus ei vaikuta normaaliin työskentelyyni

- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Ei samaa eikä eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
-

31. Valitse sopiva vaihtoehto, työpaikallani on todettu koronavirustartuntoja

- Kyllä
- Ei

End of Block: Koronavirus

Start of Block: Avokysymykset

32.

Vastaa muutamalla sanalla: Miten koronavirus ja siitä aiheutuneet toimenpiteet vaikuttivat sinuun työpaikallasi?

33. Mitkä asiat töissä tai vapaa-ajalla edistävät työhyvinvointiasi?

34. Mitkä asiat töissä tai vapaa-ajalla heikentävät työhyvinvointiasi?

End of Block: Avokysymykset

Liite 2. Taulukko työhyvinvoinnin psyykkisen osa-alueen vastausten prosentti-osuuksista ja keskiarvoista

(5=Täysin samaa mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä)

Työhyvinvointiväittä mät	Työntekijä n=5					Toimihenkilö n=6					Toimihenkilöesimies n=18							
	Vastausvaihtoehdot* (%)					ka	Vastausvaihto-ehdot (%)					ka	Vastausvaihtoehdot (%)					Ka a
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
Koen, että töihin on yleisesti mukava tulla	80	20	-	-	-	4,8	33	50	-	17	-	4	39	56	6	-	-	4,3
Koen työni mielekkääksi	60	40	-	-	-	4,6	50	33	17	-	-	4,3	56	39	6	-	-	4,5
Koen työni tärkeäksi	40	40	20	-	-	4,2	50	17	17	17	-	4	50	45	6	-	-	4,4
Koen työni riittävän haastavaksi	40	-	20	40	-	3,4	33	33	17	17	-	3,8	78	11	1	-	-	4,7
Koen olevani hyvä siinä mitä teen	60	40	-	-	-	4,6	17	83	-	-	-	4,2	50	50	-	-	-	4,5
Voin itse vaikuttaa työni tekemiseen ainakin osittain	40	40	-	20	-	4	50	50	-	-	-	4,5	67	28	6	-	-	4,6
Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni	60	40	-	-	-	4,6	83	17	-	-	-	4,8	78	22	-	-	-	4,7
Työni ei ole liian stressaavaa	80	-	20	-	-	4,6	-	17	53	30	-	2,8	22	44	6	28	-	3,6

HUOMIOITAVAA TAULUKOSSA: jotkut prosenttiluvut pyöristetty ylös- tai alaspäin kokonaisluvuksi, minkä johdosta vastausten yhteenlasketut prosenttiosuudet vaihtelevat välillä 99-101 %

Liite 3. Taulukko työhyvinvoinnin sosiaalisen osa-alueen vastausten prosenttiosuuksista ja keskiarvoista

(5=Täysin samaa mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä)

Työhyvinvointi- väittämät	Työntekijä n=5						Toimihenkilö n=6						Toimihenkilöesimies n=18					
	Vastausvaihtoehdot* (%)					ka	Vastausvaihto-ehdot (%)					ka	Vastausvaihto-ehdot (%)					Ka
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
Koen, että työpaikallani arvostetaan työpanostani	60	20	-	-	20	4	33	50	-	17	-	4	39	50	6	6	-	4,2
Työpaikkamme ilmapiiri on hyvä ja avoin	80	-	20	-	-	4,6	50	33	17	-	-	4,3	61	28	11	-	-	4,5
Saan tukea ja kannustusta työssäni esimiehiltä tai työkavereilta	60	20	-	20	-	4,2	50	17	17	17	-	4	56	33	6	6	-	4,4
Kommunikaatio ja tiedon kulku työntekijöiden ja työnjohdon välillä toimii hyvin	60	20	-	20	-	4,2	50	33	-	17	-	4,2	22	72	6	-	-	4,2
Työpaikallani kaikkia kohdellaan tasavertaisesti	40	40	-	20	-	4	17	50	-	17	17	3,3	44	39	11	6	-	4,2
Työpaikallani ketään ei kiusata	60	40	-	-	-	4,6	67	-	33	-	-	4,3	78	22	-	-	-	4,8

HUOMIOITAVAA TAULUKOSSA: jotkut prosenttiluvut pyöristetty ylös- tai alaspäin kokonaisluvuksi, minkä johdosta vastausten yhteenlasketut prosenttiosuudet vaihtelevat välillä 99-101%

Liite 4. Taulukko työhyvinvoinnin fyysisen osa-alueen vastausten prosenttiosuuksista ja keskiarvoista

(5=Täysin samaa mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä)

Työhyvinvointivaihtämät	Työntekijä n=5					Toimihenkilö n=6					Toimihenkilöesimies n=17							
	Vastausvaihtoehdot* (%)					ka	Vastausvaihtoehdot (%)					ka	Vastausvaihtoehdot (%)					ka
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
Koen työkyyni hyväksi	60	20	-	20	-	4,2	67	17	-	17	-	4,3	76	12	-	66	6	4,5
Koen, että työni ei ole fyysisesti liian kuormittavaa	40	40	-	20	-	4,4	67	33	-	-	-	4,7	94	-	-	6	-	4,8
Saan palauduttua raskaastakin työpäivästä hyvin	60	40	-	-	-	4,6	33	50	-	17	-	4,4	24	58	6	6	6	3,9
Pystyn työskentelemään ergonomisesti hyvin	40	20	20	20	-	3,8	50	33	17	-	-	4,3	29	53	6	6	6	3,9
Koen, että aikataulut eivät ole liian tiukkoja ja saan tehtyä työni huolella	60	40	-	-	-	4,6	-	50	17	-	33	2,8	18	53	17	12	-	3,8
Ylittöitä ei ole mielestäni liikaa	80	20	-	-	-	4,8	17	50	17	17	-	3,7	29	65	6	-	-	4,2
Koen työni ja työympäristöni turvalliseksi	100	-	-	-	-	5	83	17	-	-	-	4,8	71	23	-	6	-	4,6

HUOMIOITAVAA TAULUKOSSA: jotkut prosenttiluvut pyöristetty ylös- tai alaspäin kokonaisluvuksi, minkä johdosta vastausten yhteenlasketut prosenttiosuudet vaihtelevat välillä 99-101%

Liite 5. Taulukko koronaviruksen vastausten prosenttiosuuksista ja keskiarvoista

(5=Täysin samaa mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä)

Työhyvinvointiväittämät	Työntekijä n=5						Toimihenkilö n=5						Toimihenkilöesimies n=17					
	Vastausvaihtoehdot* (%)					ka	Vastausvaihto-ehdot (%)					ka	Vastausvaihto-ehdot (%)					ka
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
Työpaikallani noudatetaan annettuja koronavirukseen liittyviä ohjeistuksia hyvin	60	20	20	-	-	4,4	40	60	-	-	-	4,4	41	47	12	-	-	4,3
Työpaikallani annetut koronavirukseen liittyvät ohjeistukset ovat riittäviä	60	40	-	-	-	4,6	60	40	-	-	-	4,6	71	18	12	-	-	4,6
Koen, että työpaikalla ei ole sen suurempaa riskiä altistua koronavirukselle kuin työpaikan ulkopuolella	100	-	-	-	-	5	40	40	20	-	-	4,2	71	12	6	12	-	4,4
Kun työpaikalleni ensimmäistä kertaa tuli toimenpiteitä koronaan liittyen, niihin oli helppo sopeutua	80	20	-	-	-	4,8	40	20	20	20	-	3,8	24	47	12	12	6	3,7
Koen, että koronavirus ei vaikuta normaaliin työskentelyyni	60	20	-	20	-	4,2	60	20	-	20	-	4,2	47	23	6	12	12	3,8

HUOMIOITAVAA TAULUKOSSA: jotkut prosenttiluvut pyöristetty ylös- tai alaspäin kokonaisluvuksi, minkä johdosta vastausten yhteenlasketut prosenttiosuudet vaihtelevat välillä 99-101%